

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Kolektivní smlouva a kolektivní vyjednávání v DPMO, a.s.
Collective Agreement and Collective Bargaining in the DPMO, Inc.

Student:	Bc. Veronika Škodíková
Vedoucí diplomové práce:	JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Škodíková**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: Kolektivní smlouva a kolektivní vyjednávání v DPMO, a.s.
Collective Agreement and Collective Bargaining in the DPMO, a. s.

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání
 3. Kolektivní smlouva a kolektivní vyjednávání ve vybrané společnosti
 4. Zhodnocení kolektivní smlouvy
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

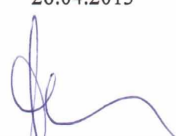
Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.
VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce 2012. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2008. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0.


Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012
Datum odevzdání: 26.04.2013


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.

V Ostravě dne 22. dubna 2013


Bc. Veronika Škodíková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za cenné rady a připomínky, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce. Dále děkuji společnosti DPMO, a.s. a zejména panu Ing. Otakarovi Bačákovi za poskytnutí materiálů a informací.

OBSAH

1	ÚVOD.....	2
2	PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	4
2.1	Kolektivní pracovní právo	4
2.2	Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů.....	4
2.2.1	Odborové organizace.....	5
2.2.2	Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace.....	9
2.2.3	Stát a tripartita	10
2.3	Kolektivní smlouva.....	10
2.3.1	Druhy kolektivních smluv	11
2.3.2	Uzavírání kolektivních smluv	11
2.3.3	Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy	12
2.3.4	Obsah kolektivní smlouvy.....	13
2.3.5	Uložení a seznámení s obsahem kolektivní smlouvy	15
2.4	Kolektivní vyjednávání.....	16
2.4.1	Pravidla kolektivního vyjednávání.....	16
2.5	Kolektivní spory	17
2.5.1	Řízení před zprostředkovatelem.....	18
2.5.2	Řízení před rozhodcem.....	19
2.5.3	Stávka	20
2.5.4	Výluka	22
3	KOLEKTIVNÍ SMLOUVA A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....	25
3.1	Dopravní podnik města Olomouce	25
3.1.1	Historie městské hromadné dopravy v Olomouci	25
3.1.2	Základní informace o společnosti	25
3.1.3	Statistické údaje.....	27
3.2	Kolektivní smlouva v DPMO, a.s.....	29
3.2.1	Druh kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.....	30
3.2.2	Uzavírání kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.	31
3.2.3	Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.	31
3.2.4	Obsah kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.....	32
3.3	Kolektivní vyjednávání v DPMO, a.s.....	43
3.3.1	Průběh kolektivního vyjednávání v DPMO, a.s.	43
3.3.2	Kolektivní vyjednávání ke sjednání kolektivní smlouvy pro roky 2013 – 2014 v DPMO, a.s.	44
3.4	Kolektivní spory v DPMO, a.s.	47
4	ZHODNOCENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY.....	49
5	ZÁVĚR.....	55

1 ÚVOD

Pracovní právo představuje významnou a nedílnou část našeho celého právního řádu, už jen z toho důvodu, že s pracovním právem přijde do styku téměř každý.

Hlavním účelem kolektivních pracovněprávních vztahů je nejen zvýšená ochrana práv, ale také podpora zájmů zaměstnanců uzavírané v kolektivních smlouvách. Prostřednictvím těchto kolektivních smluv se řeší otázky, které se týkají všech zaměstnanců v příslušné společnosti. Snahou zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů by měla být vzájemná spolupráce a udržení sociálního smíru.

Pomocí odborové organizace, která je prostředníkem ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mohou zaměstnanci prosazovat své požadavky. Odborová organizace jménem všech zaměstnanců vyjednává lepší pracovní podmínky prostřednictvím kolektivního vyjednávání. V rámci tohoto kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem má odborová organizace větší šanci na úspěch než samotný zaměstnanec, jelikož má k dispozici zákonná opatření a v případě neshody může využít k řešení sporů i krajní prostředky. V podnicích, ve kterých působí odborová organizace, mají zaměstnanci díky uzavřené kolektivní smlouvě garantované lepší pracovní podmínky, než jsou zákonem stanovené. Sjednané práva a závazky v kolektivní smlouvě dopadají nejen na zaměstnavatele a zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace, ale také na odborově neorganizované zaměstnance. Kolektivní smlouvy jsou proto důležitou součástí každého nejen vyspělého podniku.

Každá společnost si vytváří vlastní kolektivní smlouvu, záleží tedy pouze na smluvních stranách, jaký bude konkrétní obsah kolektivní smlouvy a na jaké otázky se budou v rámci kolektivní smlouvy zaměřovat. Důležitou součástí kolektivní smlouvy je jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele mzdová oblast a dohodnuté pracovní podmínky. Správně sjednaná kolektivní smlouva vede k eliminaci případných sporů.

Cílem této diplomové práce je především analýza kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání v konkrétním podniku. Tato analýza je provedena na základě teoretického konceptu, který slouží jako argumentační podklad. V případě zjištěných nějakých nedostatků navrhnout vybranému podniku eventuální změny na úpravu jeho kolektivní smlouvy.

Diplomová práce se skládá ze tří základních částí – teoretické, praktické a hodnotící. Teoretická část diplomové práce bude definovat zejména základní pojmy v oblasti kolektivního pracovního práva, které budou čerpány z odborné literatury a z platných zákonů

a předpisů. Praktická část je zaměřena na analýzu kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání reálného podniku. Konkrétně se jedná o Dopravní podnik města Olomouce, a.s., který umožnil poskytnutí informací ke zpracování této části. A na základě těchto informací bude kolektivní smlouva podniku zhodnocena v hodnotící části.

V této diplomové práci jsou aplikovány metody popisu, analýzy a syntézy. Dále je také použita metoda komparace.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

2.1 Kolektivní pracovní právo

Pracovní právo se dělí na dvě základní části, a to na individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem jako zaměstnávajícím subjektem na straně jedné a zaměstnancem jako jednotlivcem na straně druhé. Právní úprava individuálních pracovněprávních vztahů je obsažena v zákoníku práce. Kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovní vztahy, které představují vztahy mezi subjekty neboli orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů, respektive jednotlivými zaměstnavateli. Hlavním cílem těchto vztahů je především zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou upraveny jednak přímo v zákoníku práce, který upravuje především jejich hmotněprávní stránku, a jednak v zákoně o kolektivním vyjednávání, který upravuje především procesní stránku těchto vztahů a současně stanoví subsidiární použití zákoníku práce.

Kolektivní pracovní právo zahrnuje také soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních smlouvách. Tyto kolektivní pracovní vztahy se mohou členit na dvě skupiny. A to na vztahy, jejichž hlavním záměrem je pomocí kolektivního vyjednávání vznik kolektivní smlouvy a na ostatní vztahy, jejichž prostřednictvím se zaměstnanci podílejí na tvorbě rozhodnutí zaměstnavatele.

2.2 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů

Subjektem kolektivních pracovněprávních vztahů je ten, kdo je v daném pracovním vztahu podle příslušných právních norem nositelem práv a povinností z něho vyplývajících. Okruh eventuelních subjektů je tak dán právními předpisy, které vymezí, kdo a za jakých okolností může být tímto subjektem. Jednotlivé typy těchto subjektů kolektivního pracovního práva mají odlišné postavení právě s ohledem na to, jaká práva a povinnosti pracovněprávní předpisy s nimi spojují a v jakém rozsahu.¹

¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 452.

Mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů patří v první řadě odbory, které zaujímají nejvýznamnější a nejrozsáhlejší postavení z hlediska rozsahu právní úpravy spojené především s kolektivním vyjednáváním. Dále mezi subjekty kolektivního pracovního práva patří zaměstnavatelé a jejich zaměstnavatelské organizace, zaměstnanci, stát, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP.

Tyto subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů můžeme rozlišovat například podle toho, zda mají nebo nemají právní subjektivitu. Z výše vyjmenovaných subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů mají právní subjektivitu všechny kromě rad zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP jsou výhradně informačním a poradním orgánem bez právní subjektivity a nemohou tak uzavírat se zaměstnavateli žádné závazné dohody a ani vystupovat v jednání v pracovních sporech. Zaměstnanci si radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP volí především k zajištění svého práva na informace a projednání, jsou tedy víceméně prostředkem komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Tyto dva pracovněprávní instituty vznikají na základě voleb, které vyhlašuje zaměstnavatel písemným návrhem podepsaným nejméně jednou třetinou zaměstnanců.

Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů mající právní subjektivitu jsou zaměstnavatelé, jejichž zástupcem mohou být zaměstnavatelské organizace a zaměstnanci zastoupené odborovou organizací. Tyto subjekty jsou nositelem práv a povinností a mohou svým jednáním nabývat práv a brát na sebe právní povinnosti. Jsou odpovědné za vlastní jednání, kterým došlo k porušení práva, mohou samostatně jednat a rozhodovat v pracovních sporech.

2.2.1 Odborové organizace

Odborové organizace jsou ze zákona jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích a příslušné orgány odborové organizace zastupují v pracovněprávních vztazích i zaměstnance odborově neorganizované, tedy ty zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace.²

Prostřednictvím odborové organizace mohou tedy zaměstnanci prosazovat své požadavky a odborová organizace se tak stává prostředníkem v případném sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V rámci kolektivního vyjednávání pak odborové

² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 452.

organizace za všechny zaměstnance sjednávají lepší pracovní podmínky. Členství v odborových organizacích je dobrovolné avšak s tím, že je od členů obvykle vybírán členský příspěvek.

Odborové organizace a jejich orgány vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem, berou na sebe závazky a nesou odpovědnost za porušení práva, mají tedy právní subjektivitu. Odborová organizace je dobrovolné sdružení občanů, pro něž jsou charakteristické tyto znaky:

- svoboda sdružování,
- cíl sdružování,
- koaliční nezávislost,
- vlastní stanovy a vlastní hospodaření,
- státní evidence.³

Odborové organizace mohou vznikat na základě čl. 27 Listiny základních práv a svobod, podle kterého má každý právo svobodně se sdružovat s jinými, aby chránil své hospodářské a sociální zájmy. V dalších bodech Listina stanoví, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a je nepřípustné omezovat jejich počet, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Stát pouze prostřednictvím Ministerstva vnitra eviduje vznik odborových organizací a dohlíží, aby nevyvíjely činnost politických stran nebo nepodnikaly. Vznik odborových organizací je také upraveno v zákoně č.83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Cílem odborové organizace jsou trvalé a účinné obhajoby zájmů zaměstnanců v otázkách práce a sociálních věcí.

Koaliční nezávislost odborovým organizacím umožňuje právo zakládat nadstavbové struktury, a to na národní i nadnárodní úrovni. Nejčastěji odborové organizace sdružují zaměstnance pracující u stejného zaměstnavatele anebo zaměstnance stejné profese, v praxi časté tzv. odborové svazy.

Odborová organizace přijímá vlastní stanovy, jimiž upravuje svou činnost a její pravidla bez kontroly či zásahu jinými subjekty. Odborová organizace má právo samostatně organizovat svou činnost a formulovat svůj program. Dále musí mít také vlastní zdroje

³ MARTINÍKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. 84 s. ISBN 978-80-248-1810-8. Str. 72.

příjmů, např. z členských příspěvků, darů, výnosů z majetku, a musí s nimi nezávisle hospodařit a nést náklady spojené s její činností.

Odbory vznikají následujícím dnem po doručení oznámení o založení odborové organizace příslušnému státnímu orgánu, jímž je Ministerstvo vnitra ČR. Podmínkou je, že odborovou organizaci zakládají nejméně tři zaměstnanci. Odbory vznikají na základě svobodných rozhodnutí zaměstnanců a zaměstnavatelé nemají právo jejich vznik nijak ovlivnit. Počet odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele není omezen, musí ovšem zaměstnavateli prokázat, že u něj působí.⁴

Pokud u zaměstnavatele působí pouze jedna odborová organizace, jedná se o tzv. podnikovou odborovou organizaci. O tzv. pluralitě odborových organizací hovoříme v případě, že u zaměstnavatele působí více než jedna odborová organizace. Působí-li u zaměstnavatele rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP a začne u něj působit i odborová organizace příp. více odborových organizací, plní zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců.

Zaměstnanci se sdružují v odborových organizacích, které jsou vytvářeny na odvětvovém nebo profesním principu. Na odvětvovém principu jsou založeny odborové svazy sdružující zaměstnance a odborové organizace, které pracují v určitém výrobním odvětví, a to bez ohledu na to, jaké mají zaměstnanci pracovní pozici. Rozhodujícím kritériem je pracovněprávní vztah zaměstnance k určitému zaměstnavateli. Princip profesní je založen na sdružování zaměstnanců stejného povolání (profese) do odborové organizace, jenž bez ohledu na odvětví, ve které zaměstnavatel působí, odborově sdružuje zaměstnance stejného povolání. Odborové svazy nebo i samostatně působící základní organizace se sdružují do konfederací.⁵

Největší a nejznámější odborovou konfederací v České republice, která sdružuje v současné době 30 profesních odborových svazů s více než jedním milionem členů, je Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS). ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Kromě podpory sdružených odborových svazů a odborových organizací se ČMKOS aktivně účastní

⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů*. 1.vyd. Praha: Computer Press, 2002. 247 s. ISBN 80-7226-817-1. Str. 7.

⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 452 – 453.

tripartitních jednání, tedy jednání mezi vládou, odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Tato konfederace je členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC). V ČMKOS jsou sdruženy odborové svazy v rámci, kterých jsou odborově organizováni zaměstnanci jak podnikatelských subjektů tak i rozpočtových a příspěvkových organizací. Odborové svazy tedy zahrnují soukromý i veřejný sektor.⁶

Mezi další odborové struktury patří podnikové odborové organizace a mohou i v ojedinělých případech vznikat tzv. místní odborové organizace. Podnikové odborové organizace působí na úrovni podniků a zcela jednoznačně převažují nad místními odborovými organizacemi. Jedná se o organizace sdružující zaměstnance různých zaměstnavatelů v jednom místě (území), jejich počet je však v současné době minimální.

Zaměstnavatelé při provádění významnějších ustanovení jsou povinni jednat v součinnosti se zástupci zaměstnanců. Tahle povinnost se vztahuje obzvláště na opatření, která se mohou dotknout pracovních podmínek zaměstnanců. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, povinnosti z hlediska spolupráce se zástupci zaměstnanců jsou vyšší. Odborové organizace mají totiž zákoníkem práce definované přednostní postavení oproti radám zaměstnanců a zástupcům pro oblast BOZP, kvůli širší pravomoci odborové organizace, která spočívá ve výhradním oprávnění sjednávat kolektivní smlouvy.

Zákoník práce odborovým organizacím přiznává mnoho oprávnění, kterými mohou významně ovlivnit pracovní podmínky všech zaměstnanců. Oprávnění odborových organizací v těchto pracovněprávních vztazích spočívají zejména v právu na informace, v právu na projednání, v právu na rozhodování nebo spolurozhodování v oblasti otázek, které se dotýkají zaměstnanců. Odborové organizace dbají na dodržování pracovněprávních předpisů. Jde zejména o dodržování ustanovení zákoníku práce, vnitřních předpisů, mzdových předpisů, právních předpisů o zaměstnanosti a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Odborové organizace mají rovněž právo na základě § 322 zákoníku práce vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ústřední správní úřady projednávají s příslušnou odborovou organizací návrhy pracovněprávních předpisů a odborové organizace tak mají významné právo podílet se na legislativním procesu.

⁶ ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ [online]. [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: [http:// www.cmkos.cz/](http://www.cmkos.cz/).

I když je v České republice sdružování do odborových organizací velmi často využíváno, u členství v odborových organizacích lze sledovat klesající trend.

2.2.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel definován jako právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelé vstupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost, která z těchto vztahů vyplývá. Zaměstnavateli jakožto fyzické osobě vzniká způsobilost k právům a povinnostem narozením, ale způsobilost fyzické osobě vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let.

Zaměstnavatel v kolektivních pracovněprávních vztazích může vystupovat i prostřednictvím zaměstnavatelské organizace. Právo sdružovat se, jak již bylo zmíněno, je zakotveno v LZPS. Vznik zaměstnavatelských organizací a jejich seskupení je upraven zákonem č.83/1990 Sb., o sdružování občanů. Podle § 1 tohoto zákona výše uvedené organizace vznikají nezávisle na státu. Stát pouze prostřednictvím příslušného orgánu (Ministerstvo vnitra) eviduje jejich vznik a dohlíží, aby tato sdružení nevyvíjela činnost politických stran nebo nezajišťovala výkon určitých povolání, aj. uvedených v zákoně. Zaměstnavatelské organizace jako subjekt kolektivních pracovních vztahů vystupují hlavně při kolektivních vyjednávání v souvislosti s uzavíráním kolektivních smluv vyššího stupně. Zaměstnavatelské organizace vyvíjejí svoji činnost pouze na základě dobrovolných příspěvků sdružených organizací.

Největšími konfederacemi zaměstnavatelů v České republice jsou Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Svaz průmyslu a dopravy jako největší zaměstnavatelské sdružení je nestátní dobrovolná nepolitická organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice z oblastí průmyslu a dopravy. Jeho posláním je ovlivňovat hospodářskou a sociální politiku s cílem vytvářet optimální podmínky pro dynamický rozvoj podnikání v ČR a hájit společné zájmy svých členů. Svaz průmyslu a dopravy sdružuje členské svazy, které představují cca 1 600 společností, v nichž je zaměstnáno přibližně 800 000 zaměstnanců. Z toho 117 členských firem a 28 tzv. kolektivních členů, kteří sdružují firmy na základě odvětvových, profesních nebo regionálních zájmů. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (dále jen KZPS) je nezávislé zájmové sdružení, jehož cílem

je prosazování a koordinace podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních zájmů svých členů, především ve vztazích k zákonodárným sborům, vládě, orgánům státní správy a odborům. Konfederace formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory, zejména v různých formách konzultací s vládou. Členství v Konfederaci je dobrovolné. KZPS zastupuje 23 000 členských subjektů s více než 982 000 zaměstnanci.⁷

2.2.3 Stát a tripartita

Stát vstupuje do kolektivních pracovních vztahů prostřednictvím tripartity, dále jako zákonodárce a soudce ve sporech. Tripartitou se rozumí vyjednávání mezi třemi stranami, které tvoří zaměstnanci, kteří jsou zastupováni odbory, zaměstnavatelé, zastoupení zaměstnavatelskými organizacemi zaměstnavatelů a stát, zastoupený vládou. Tripartita představuje politické, ekonomické a sociální partnerství výše uvedených subjektů.⁸

2.3 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouvy jsou písemné dohody uzavírané mezi zaměstnavateli a odbory podle zákona o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva je interní dokument a spolu s další vnitropodnikovou legislativou zabezpečuje základní pracovní podmínky zaměstnanců. Hlavní zásady týkající se kolektivních smluv jsou upraveny v zákoníku práce. Účastníky kolektivní smlouvy jsou tedy zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů nebo jedna či více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací. Jde tedy o možnost, aby jednu kolektivní smlouvu uzavřelo i více zaměstnavatelů, a to s jednou nebo i více odborovými organizacemi.

„V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.“ (§ 23 ZP)

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. U zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, kolektivní smlouvy plní funkci

⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 453.

⁸ MARTINÍKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. 84 s. ISBN 978-80-248-1810-8. Str. 73.

základního pramene mzdových a ostatních práv zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí se dohodnout na znění kolektivní smlouvy, neboť u jednoho zaměstnavatele na jedno období může být uzavřena pouze jedna kolektivní smlouva.

Uzavření kolektivní smlouvy není zákonem stanovené. V praxi mohou být i zaměstnavatelé, u nichž působí odborová organizace, nýbrž nemají uzavřenou kolektivní smlouvu. Příčinou může být například neshoda obou stran na jejím znění nebo i třeba nezájem stran na uzavření kolektivní smlouvy.

2.3.1 Druhy kolektivních smluv

Právní úprava rozlišuje dva druhy kolektivních smluv, a to podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Podniková kolektivní smlouva může být uzavřena jedním nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Právní úprava umožní i uzavřít tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, např. v uskupení podniků vlastnicky propojených do koncernů. Podnikové kolektivní smlouvy mohou být uzavírány i pro organizační jednotku podniku jako je například odštěpný závod. Kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi. Tento druh kolektivních smluv je zpravidla uzavírán pro celá odvětví nebo pro určité obory činnosti.⁹

2.3.2 Uzavírání kolektivních smluv

Kolektivní vyjednávání směřující k uzavírání kolektivních smluv se zahajuje písemným návrhem jednou ze smluvních stran druhé adresované straně. Na návrh kolektivní smlouvy je druhá strana povinna písemně odpovědět a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nepřijala. Odpověď by měla být bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 pracovních dnů pokud se však strany nedohodli na jiné době, současně by tato doba neměla přesáhnout 60 dnů. V kolektivní smlouvě si smluvní strany mohou dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah. Při této změně se opět postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Při skončení platnosti kolektivní smlouvy jsou smluvní strany povinny zahájit jednání

⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0. Str. 50.

o uzavření nové smlouvy nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy.¹⁰

Zákon ukládá smluvním stranám možnost dohodnout si dobu, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá. Kolektivní smlouvy se dle zákoníku práce uzavírají na dobu určitou nebo na dobu neurčitou a jejich výpovědní lhůta v obou případech činí 6 měsíců. Tato lhůta začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníků kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.

2.3.3 Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy

Jednou z podmínek platnosti kolektivní smlouvy je, že musí vyhovět podmínkám kladeným na její formální provedení. Zákoník práce v § 27 odst. 2 definuje, že kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině. Okamžikem takového podpisu se stává kolektivní smlouva platnou. Jedinou výjimkou je, že v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy podle zákona o kolektivním vyjednávání je kolektivní smlouva platně uzavřena doručením rozhodnutím rozhodce oběma smluvním stranám. Kromě dodržení zákonem požadované formy je třeba splnění i dalších náležitostí právního úkonu, aby byla kolektivní smlouva platná. Musí být také například splněn vzájemně shodný projev vůle smluvních stran kolektivní smlouvu uzavřít. Kolektivní smlouva, aby byla platná, musí být také nepochybně v souladu s platnými právními předpisy. Jakmile je kolektivní smlouva sjednána, poté platí na takovou dobu, na jakou je uzavřena (buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou).

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána jinak. Zvláštností u kolektivní smlouvy je, že lze sjednat i zpětně. To znamená, že kdyby byla kolektivní smlouva podepsána účastníky například 5. 3. 2013, ale doba její účinnosti byla sjednána od 1. 1. 2013, na základě této kolektivní smlouvy by zaměstnancům vznikla práva již od 1. 1. 2013 a tato práva by musela být případně uplatněna zaměstnavatelem zpětně. Pokud by nastala situace, že by došlo k zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance, skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

¹⁰ KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. 159 s. ISBN 80-7263-233-7. Str. 135-136.

Kolektivní smlouva se stává závaznou okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem oprávněných zástupců obou smluvních stran. Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky, a dále je závazná taktéž pro:

- *zaměstnavatele*, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupily,
- *zaměstnance*, za které kolektivní smlouvu uzavřela odborová organizace, příp. odborové organizace,
- *odborové organizace*, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.¹¹

Kromě výše uvedeného může být závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšířena rozhodnutím ministerstva práce a sociálních věcí i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela. Rozšířit závaznost kolektivní smlouvy lze jen na zaměstnavatele, kteří mají sídlo na území České republiky s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami a není pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně.

2.3.4 Obsah kolektivní smlouvy

Obsah kolektivní smlouvy není žádným pracovněprávním předpisem podrobně vymezen. Zákoník práce obsah kolektivních smluv upravuje pouze rámcově a smluvní strany si mohou samy určit konkrétní obsah kolektivní smlouvy. Záleží pouze na nich, jaké otázky si v kolektivní smlouvě upraví, neboť nynější zákoník práce je založen na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a vymezuje tak možnost v kolektivních smlouvách ukládat práva v rámci i nad rámec pracovněprávních předpisů. Kolektivní smlouva je pro smluvní strany však závazná a splnění závazků se lze domáhat i soudní cestou. Kolektivní smlouvy upravují zejména práva a povinnosti smluvních stran, otázky BOZP, pracovněprávní nároky a podmínky, plánované strukturální změny, sociální podmínky zaměstnanců, rekvalifikační programy, doplňkové sociální služby a další pracovní podmínky. Nejrozsáhlejší a také nejdůležitější částí bývá v kolektivní smlouvě upravena mzdová oblast, prostřednictvím které jsou definované mzdové příplatky, odměny, mzdové tarify, splatnost mzdy, výplata

¹¹ HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0. Str. 15.

mzdy a veškeré další doplňující údaje o mzdě. V kolektivní smlouvě lze sjednat i nárok na plnění tam, kde pracovněprávní předpis stanovuje nenárokové plnění.

V kolektivních smlouvách jsou sjednány nepochybně lepší podmínky, než jsou zákonem stanovené. Tyto podmínky se týkají zejména případů zkracování délky pracovní doby bez snížení mzdy, sjednání délky dovolené nad zákonem stanovený limit, upravování podmínek uplatnění konta pracovní doby a v neposlední řadě může kolektivní smlouva zvýšit příplatky ke mzdě. Zaměstnavatelé, kteří své zaměstnance odměňují mzdou, mohou volně stanovit strukturu mzdy a její výši, avšak při respektování podmínek stanovených zákonem. Zákoník práce stanoví některé složky mzdy jako závazné, a to v určité minimální výši sazby. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze poté sjednat jedině v kolektivní smlouvě. V oblasti tzv. benefitů neboli zaměstnaneckých výhod či odměn kolektivní smlouva vytváří rozsáhlý prostor pro jejich vymezení.

V případě srážek odborových členských příspěvků ze mzdy zaměstnance je zapotřebí tento postup sjednat v kolektivní smlouvě. Podmínkou však je, že zaměstnavatel s těmito srážkami musí souhlasit. Tato část může být i popřípadě sjednaná v jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Kolektivní smlouva může stanovit délku výpovědní doby delší, než zákonem stanovené 2 měsíce, a to např. i jen pro určité skupiny zaměstnanců. Případné sjednání delší výpovědní doby týkající se určité skupiny zaměstnanců se nepovažuje za nerovnost v jejich pracovních podmínkách, jelikož taková výpovědní doba je shodná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Kolektivní smlouvou může být také zvýšeno odstupné, než je stanovené zákonem. Navíc je možné v kolektivní smlouvě sjednat odstupné i při skončení pracovního poměru z jiných příčin než jsou vymezené v zákoníku práce. Významné možnosti má kolektivní smlouva v oblasti překážek v práci nejen na straně zaměstnance, ale i na straně zaměstnavatele. V této oblasti může být prostřednictvím kolektivní smlouvy rozšířen okruh případů překážek v práci nebo stanoveno vyšší právo na náhradu mzdy a stanovení delšího pracovního volna. V oblasti péče o zaměstnance lze kolektivní smlouvou stanovit odměny zaměstnanců např. při životním nebo pracovním jubileu, dále je možné v kolektivní smlouvě sjednat širší okruh pracovního volna s náhradou mzdy nebo bez ní při zvyšování kvalifikace, lze také dohodnout cenově zvýhodněné podmínky závodního stravování.¹²

¹² JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. Vyd. Praha: ASPI, 2008. 196 s. ISBN 978-80-7357-396-6. Str. 101-103.

Nepostradatelným obsahem kolektivní smlouvy je vymezení vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. V této části kolektivní smlouva konkretizuje práva zaměstnanců na informace a projednání. Součástí je také vymezení postupu, jakým bude odborové organizace plnit svoji povinnost, která se týká informování zaměstnanců na všech pracovištích o své činnosti, o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. Kolektivní smlouva zde vymezuje zákonem stanovené formy spolupráce zaměstnavatele s odborovou organizací. Jedná se o právo odborové organizace na informace a projednání v otázkách definovaných zákoníkem práce, o právo na spolurozhodování, kde je upraven především postup při spolurozhodování a o právo na kontrolu, kde tato část konkretizuje uplatňování práva kontroly odborové organizace. Kolektivní smlouva tak umožňuje sjednat i jiné případy, které se týkají součinnosti zaměstnavatele a odborové organizace, než jsou zákonem stanovené.

Kolektivní smlouva také obsahuje závazky zaměstnavatele dle § 277 zákoníku práce k vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti odborové organizace jako zástupce zaměstnanců. Jedná se zejména o poskytnutí podle provozních možností zaměstnavatele místnosti s nezbytným vybavením, hrazení nezbytných nákladů na údržbu a technický provoz a hrazení nákladů na potřebné podklady.

Dle § 27 zákoníku práce podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Pokud by tato situace nastala, byla by v této části podniková kolektivní smlouva neplatná. Z tohoto důvodu nelze v podnikové kolektivní smlouvě sjednat neplatnost kolektivní smlouvy vyššího stupně, která se na podnik vztahuje.

Obsah kolektivních smluv nesmí být v rozporu s dobrými mravy a se zákonem. V případě možnosti nebo i nutnosti učinit nějaké změny by mělo být v kolektivní smlouvě stanoveno za jakých podmínek a jakým způsobem lze kolektivní smlouvu doplnit či změnit.

2.3.5 Uložení a seznámení s obsahem kolektivní smlouvy

Uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je spojeno s povinností odevzdat uzavřenou kolektivní smlouvu k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen ministerstvo). Tuto povinnost má smluvní strana kolektivní smlouvy na straně zaměstnavatele. Ministerstvo odevzdané kolektivní smlouvy vyššího stupně ukládá a uveřejňuje oznámení o jejich uložení ve Sbírce zákonů. Po tomto uložení následuje

zpřístupnění smluv na internetových stránkách ministerstva. Pokud je podaná žádost o poskytnutí stejnopisu kolektivní smlouvy je ministerstvo povinno za stanovený poplatek jej žadateli poskytnout.

Povinnost uložení kolektivní smlouvy u ministerstva není spojena s žádnými hmotně právními účinky. Nezasláním kolektivní smlouvy se sice porušuje povinnost vyplývající z pracovněprávního předpisu, nicméně však neznamená neplatnost této smlouvy. Při uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně ministerstvo není povinné zkoumat její obsah z hlediska souladu s pracovněprávními předpisy, není tedy odpovědné za správnost obsahu této smlouvy. Smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.¹³

S obsahem kolektivní smlouvy jsou povinny smluvní strany seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům

2.4 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání lze charakterizovat jako jednání mezi zaměstnavatelem (organizací zaměstnavatelů) a odborovou organizací (odborovými svazy), jehož hlavním cílem bývá především uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivním vyjednáváním se rozumí dohodovací proces probíhající mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru za účelem dojednání souboru pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu. Kolektivní vyjednávání se nejvíce zaměřuje na otázky mezd, pracovní doby, dovolené a dalších pracovních podmínek. Kolektivní vyjednávání se řídí pravidly stanovenými zákonem o kolektivním vyjednávání.

2.4.1 Pravidla kolektivního vyjednávání

Velmi důležité pravidlo je stanoveno v § 24 ZP, podle kterého platí, že pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace mají vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

¹³ KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. 159 s. ISBN 80-7263-233-7. Str. 136-137.

K problému potom pochopitelně může nastat, jakmile mají různé odborové organizace odlišné představy o kolektivním vyjednávání a dojde k neshodě na společném postupu. V praxi tento případ může vést až k zablokování kolektivního vyjednávání a nemožnosti uzavřít kolektivní smlouvu.

Kolektivní vyjednávání se zahajuje písemným návrhem kolektivní smlouvy, a to zaměstnavatelem nebo odborovou organizací předložením návrhu druhé smluvní straně. Tento návrh by měl být předložen nejpozději 60 dní před skončením účinnosti platné kolektivní smlouvy. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět ve lhůtě 7 pracovních dnů, pokud si však strany nesjednaly jinou lhůtu. V případě, že druhá strana původní návrh neakceptuje, měla by ve své odpovědi vyjádřit návrh na změny. Tímto úkonem se tak otevírá prostor pro kolektivní vyjednávání. Úspěšné kolektivní vyjednávání je zakončeno uzavřením kolektivní smlouvy. Může ovšem nastat situace kdy se zaměstnavatel a odborová organizace na znění kolektivní smlouvy neshodnou a nedojde k uzavření kolektivní smlouvy. V tomto případě pak zpravidla jedna ze stran konstatuje vznik kolektivního sporu.¹⁴

Pokud se smluvní strany neshodnou a kolektivní smlouva zkrátka vyjednána nebude, zaměstnavatel stanoví mzdové a další nároky zaměstnanců vnitřním předpisem namísto kolektivní smlouvy.

2.5 Kolektivní spory

Podle zákona o kolektivním vyjednávání kolektivními spory jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců. Spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniká v důsledku neúspěšného kolektivního vyjednávání, kdy se kolektivní smlouvu stranám nepodaří uzavřít.

Z povahy těchto sporů vyplývá, že jde o spory mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy a pro tyto kolektivní spory zákon stanoví postup při jejich řešení. Pokud byla v kolektivní smlouvě dohodnuta možnost změny kolektivní smlouvy (a příp. její rozsah), postupuje se jako při uzavírání této smlouvy. V případě sporu o dohodnutou změnu kolektivní

¹⁴ ERÉNYI, Tereza et al. *Základy pracovního práva*. 2. aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. 147 s. ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 143.

smlouvy (příp. jejího rozsahu), jde o kolektivní spor, na jehož řešení se vztahuje zákonem stanovený postup pro řešení kolektivních sporů.¹⁵

K řešení kolektivních sporů je v první fázi stanoveno řízení před zprostředkovatelem, pro případ jeho neúspěšnosti může dojít k řízení před rozhodcem, a jako krajní prostředek může být použita stávka nebo výluka.

2.5.1 Řízení před zprostředkovatelem

V případě, že se strany samy nedohodnou na uzavření kolektivní smlouvy, pak se spor o uzavření kolektivní smlouvy řeší především před zprostředkovatelem. Toto řízení je obligatorní a nelze jej při řešení sporu vynechat. Osobu zprostředkovatele si mohou strany po vzájemné dohodě zvolit samy. Zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce.

Pokud nastane situace, že se strany na zprostředkovateli neshodnou, pak jej určí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Určit zprostředkovatele ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, může ministerstvo pouze na základě žádosti jedné ze smluvních stran, a to ze seznamu zprostředkovatelů vedeném MPSV. Pokud se strany na zprostředkovateli shodnou, mohou tak učinit kdykoliv na rozdíl od podání návrhu, aby MPSV určilo zprostředkovatele, kdy lze žádost podat nejdříve po uplynutí 60 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, tedy od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.¹⁶

Řízení před zprostředkovatelem začíná běžet přijetím žádosti zprostředkovatelem nebo doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele ministerstvem. Zprostředkovatel musí písemně sdělit smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů od zahájení řízení, pokud si smluvní strany se zprostředkovatelem nedohodnou jinak.

Úkolem zprostředkovatele je posoudit kolektivní spor na základě předložených podkladů a přimět strany ke smírnému řešení sporu. Výsledkem řízení před zprostředkovatelem je písemný návrh zprostředkovatele na řešení sporů, který však není právně závazný a strany nejsou povinny se jím řídit. Tento návrh je pouze doporučením, jak spor řešit. Pokud toto doporučení smluvní strany neakceptují, mají možnost řízení

¹⁵ KOTTNAUER, Antonín a Petr ŠTALMACH. *Lexikon pracovní právo*. 2. rozš. vyd. Ostrava: Sagit, 2001. 484 s. ISBN 80-7208-238-8. Str. 73.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 567.

před zprostředkovatelem opakovat. V tomto případě by zprostředkovatel již nebyl volen samotnými smluvními stranami, nýbrž určen MPSV.¹⁷

Řízení před zprostředkovatelem se považuje za úspěšné, pokud smluvní strany přijmou navrhované řešení. Kolektivní smlouva je tak uzavřena dnem, kdy se strany dohodly o přijetí návrhu zprostředkovatele. Jestliže spor není vyřešen do 20 dnů od zahájení řízení nebo strany nepřijaly tento návrh, řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné.

2.5.2 Řízení před rozhodcem

Při neúspěšném řízení před zprostředkovatelem může následovat řízení před rozhodcem. V tomto případě smluvní strany mohou po vzájemné dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Toto řízení není povinné a záleží tak pouze na úvaze stran, zda se pro toto řízení rozhodnou. Rozhodcem může být pouze fyzická osoba, která splňuje stanovené předpoklady. Osoba rozhodce musí být způsobilá k právním úkonům a být zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném MPSV. Jako rozhodce samozřejmě nemůže vystupovat osoba, která ve stejném kolektivním sporu vystupovala jako zprostředkovatel.

V případě, že se smluvní strany nedohodnou na řízení před rozhodcem a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, na kterém je zakázáno stávkovat, určí rozhodce ze seznamu rozhodců MPSV na návrh kterékoliv ze smluvních stran. Pokud se strany na řízení před rozhodcem shodnou, se při volbě rozhodce postupuje obdobným způsobem jako v případě zprostředkovatele. Strany si tedy buď rozhodce po domluvě zvolí, nebo jej ze seznamu rozhodců určí MPSV.

Řízení před rozhodcem je zahájeno, jakmile rozhodce přijme žádost smluvních stran o toto řízení nebo doručením rozhodnutí o určení rozhodce ministerstvem. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Rozhodce musí písemně sdělit smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran.

Výsledkem řízení před rozhodcem je autoritativní rozhodnutí, které je pro smluvní strany závazné. Pokud jde o spor z uzavření kolektivní smlouvy je doručením rozhodnutí rozhodce stranám kolektivní smlouva uzavřena. Ve sporu o plnění závazku z kolektivní

¹⁷ ERÉNYI, Tereza et al. *Základy pracovního práva*. 2. aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. 147 s. ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 144.

smlouvy může být podán návrh na přezkoumání ke krajskému soudu. Rozhodnutí rozhodce by bylo krajským soudem zrušeno pouze v případě, že by bylo v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Řízení před rozhodcem je odlišné od řízení před zprostředkovatelem zejména tím, že má závazné právní důsledky a vede ke konečnému řešení kolektivního sporu.¹⁸

2.5.3 Stávka

Stávka je krajním řešením sporů v rámci kolektivního vyjednávání. Stávka je rovněž chápána jako jakási forma protestu, zvláště většího počtu zaměstnanců, která je uskutečněna společně za účelem dosažení určitého cíle. Stávka tedy slouží především k prosazování zájmů zaměstnanců.

Listina základních práv a svobod silou ústavního zákona v čl. 27 zaručuje právo na stávku za podmínek stanovených zákonem. Jedná se o kolektivní právo, které náleží zaměstnancům, kteří mohou toto právo realizovat prostřednictvím odborové organizace. Toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

Stávka je součástí sociálního dialogu, podtrhujícím vážnost požadavku i odhodlání neustoupit. Je ale rovněž i rizikem, a proto je zapotřebí k ní přistupovat s plnou odpovědností a zejména také znalostí důsledků, ekonomických i právních, které může způsobit jak zaměstnancům, tak zaměstnavateli a případně i celé společnosti. Proto je nezbytné stávkovat po pečlivé přípravě, s dobrou organizací, efektivně a s přesvědčením.¹⁹

Podle zákona o kolektivním vyjednávání pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka. ZoKV rozlišuje stávku a tzv. solidární stávku. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil. Zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.

¹⁸ ERÉNYI, Tereza et al. *Základy pracovního práva*. 2. aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. 147 s. ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 144.

¹⁹ KUBÍNKOVÁ, Marcela et al. *Sebeobrana zaměstnance, aneb jak přežít v zaměstnání*. Praha: Sondy, 2002. 151 s. ISBN 80-902766-9-5. Str. 121.

Účast zaměstnanců ve stávce je posuzována jako omluvená nepřítomnost v práci zaměstnance, přičemž zaměstnanci za tuto dobu nepřísluší ani mzda ani náhrada mzdy

Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je oprávněna vyhlásit a o jejím zahájení rozhodnout pouze odborová organizace. Odborová organizace tak může učinit pouze za předpokladu, že se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, pokud se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva týkat. O výsledku hlasování musí být odborovou organizací proveden zápis.

Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem:

- kdy bude stávka zahájena,
- důvody a cíle stávky,
- počet účastníků stávky a seznamy pracovišť, kterých se bude stávka týkat.²⁰

Podle § 18 ZoKV zaměstnanci nesmí být bráněno se stávkou účastnit, ani nesmí být donucen k účasti na stávce. Odborová organizace musí zároveň umožnit bezproblémový a bezpečný přístup a odchod z pracoviště těm zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní a chtějí pracovat. Zároveň jim nesmí být vyhrožováno jakoukoli újmou. Po celou dobu trvání stávky odborová organizace musí zaměstnavateli poskytnout nezbytnou součinnost pro zabránění škod, které by mohly nastat.

Zákon o kolektivním vyjednávání definuje, kdy je stávka nezákonná:

- stávka, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (to neplatí v případě solidární stávky),
- stávka, která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- stávka, která byla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17 ZoKv,
- stávka, která byla vyhlášena nebo zahájena z jiných důvodů než vymezuje § 16 ZoKv,

²⁰ HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0. Str. 34-35.

- solidární stávka, v případě že zaměstnavatel účastníků nemůže s ohledem na hospodářskou vázanost ovlivnit průběh nebo výsledek této solidární stávky, která byla vyhlášena na podporu jejich požadavků,
- stávka v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření,
- stávka je dále nezákonná u zaměstnanců, kteří nesmí stávkovat ze zákona.²¹

Návrh na určení, zda se v daném případě jedná o nezákonnou stávku, může zaměstnavatel, příp. organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor podat ke krajskému soudu. Jestliže soud rozhodne, že je stávka nezákonná, je odborová organizace povinna ji neprodleně ukončit. Případná účast zaměstnance ve stávce i po právní moci takového rozhodnutí je považována za neomluvenou absenci v zaměstnání se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

O ukončení stávky rozhoduje odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Odborová organizace musí ukončení stávky bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

2.5.4 Výluka

Výluka znázorňuje protiklad stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Jedná se o krajní prostředek řešení sporu při vyjednávání se zaměstnanci o uzavření kolektivní smlouvy, kdy také zaměstnavatel má právo vyhlásit výluku.

Podle zákona o kolektivním vyjednávání pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena výluka. Výluka je částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.

Výluka je specifickou překážkou v práci na straně zaměstnavatele, při níž mají zaměstnanci nárok na náhradu mzdy. Po dobu výluky zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku. Jestliže by však byla výluka nezákonná, vztahuje se na zaměstnance náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance se po dobu výluky zachovávají.²²

²¹ HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0. Str. 35.

²² MARTINÍKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. 84 s. ISBN 978-80-248-1810-8. Str. 79.

Zaměstnavatel je povinen informovat o plánované výluce odborovou organizací a zaměstnance, vůči kterým je výlučka uplatněna alespoň tři dny předem. Odborové organizace musí oznámit ve stejné lhůtě nejen zahájení výlučky, ale i její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výlučka uplatněna.

Zákon o kolektivním vyjednávání taktéž podobně jako u stávky vyjmenovává případy nezákonné výlučky. Výlučka je nezákonná když:

- nepředcházelo-li jí řízení před zprostředkovatelem (s výjimkou výlučky při solidární stávce),
- byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- nebyla vyhlášena zaměstnavatelem z důvodů stanovených v § 27 ZoKV,
- vyhlášena v případě branné pohotovosti státu v době mimořádných opatření,
- vztahuje-li se na zaměstnance zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- vztahuje-li se na zaměstnance obsluhy zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem, ropovodů, plynovodů,
- vztahuje-li se na soudce, prokurátory, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů při řízení a zabezpečování letového provozu,
- vztahuje-li se na sbor požární ochrany, zaměstnance závodních jednotek požární ochrany a členy záchranných sborů řízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnance zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by výlučkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, příp. majetku,
- vztahuje-li se na zaměstnance, kteří pracují v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.²³

Podat návrh na určení nezákonnosti výlučky ke krajskému soudu v tomto případě mohou odborová organizace nebo státní zástupce. Jestliže soud rozhodne, že je výlučka nezákonná, je zaměstnavatel povinen ji neprodleně ukončit.

²³ HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0. Str. 37.

O ukončení výluky rozhoduje zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky musí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu oznámit odborové organizaci a rovněž všem zaměstnancům, vůči kterým byla výluka uplatněna.

3 KOLEKTIVNÍ SMLOUVA A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

3.1 Dopravní podnik města Olomouce

Dopravní podnik města Olomouce, a.s. zajišťuje dopravu na celém území statutárního města Olomouce. Kromě samotného území města jsou obsluhovány linkami DPMO i některé okolní obce. Na zajišťování dopravního spojení se podílí síť linek autobusové a tramvajové dopravy. Kromě běžných typů autobusů a tramvají, které jsou denně využívány, vlastní DPMO i 3 historické tramvaje vypravované při zvláštních příležitostech.

3.1.1 Historie městské hromadné dopravy v Olomouci

Historie městské hromadné dopravy sahá až do roku 1845, kdy svou činnost zahájila První olomoucká omnibusová společnost, která obstarávala spojení mezi městem a odlehlým nádražím. Omnibusy jsou považovány za základní kámen historie olomoucké nekolejové hromadné dopravy. Roku 1899 byly koněspřežné omnibusy nahrazeny tramvajemi. Poté se začaly zavádět městské autobusy a Olomouc se tak roku 1927 stala prvním městem na Moravě, které mělo vlastní autobusovou dopravu. Tato autobusová doprava prošla mnohaletým vývojem. Sítě autobusových linek se neustále prodlžovaly, zvětšoval se i počet nasazovaných vozidel. Tato vozidla po překročení své životnosti byla nahrazována stále novými modely.²⁴

Podobně tomu bylo i u tramvajových linek, kdy docházelo od roku 1899 k neustálému prodlžování tratí. Tramvajová vozidla od počátku také prošla neskutečným rozvojem.

Dopravní podnik města Olomouce v nynější podobě vznikl v roce 1953.

3.1.2 Základní informace o společnosti

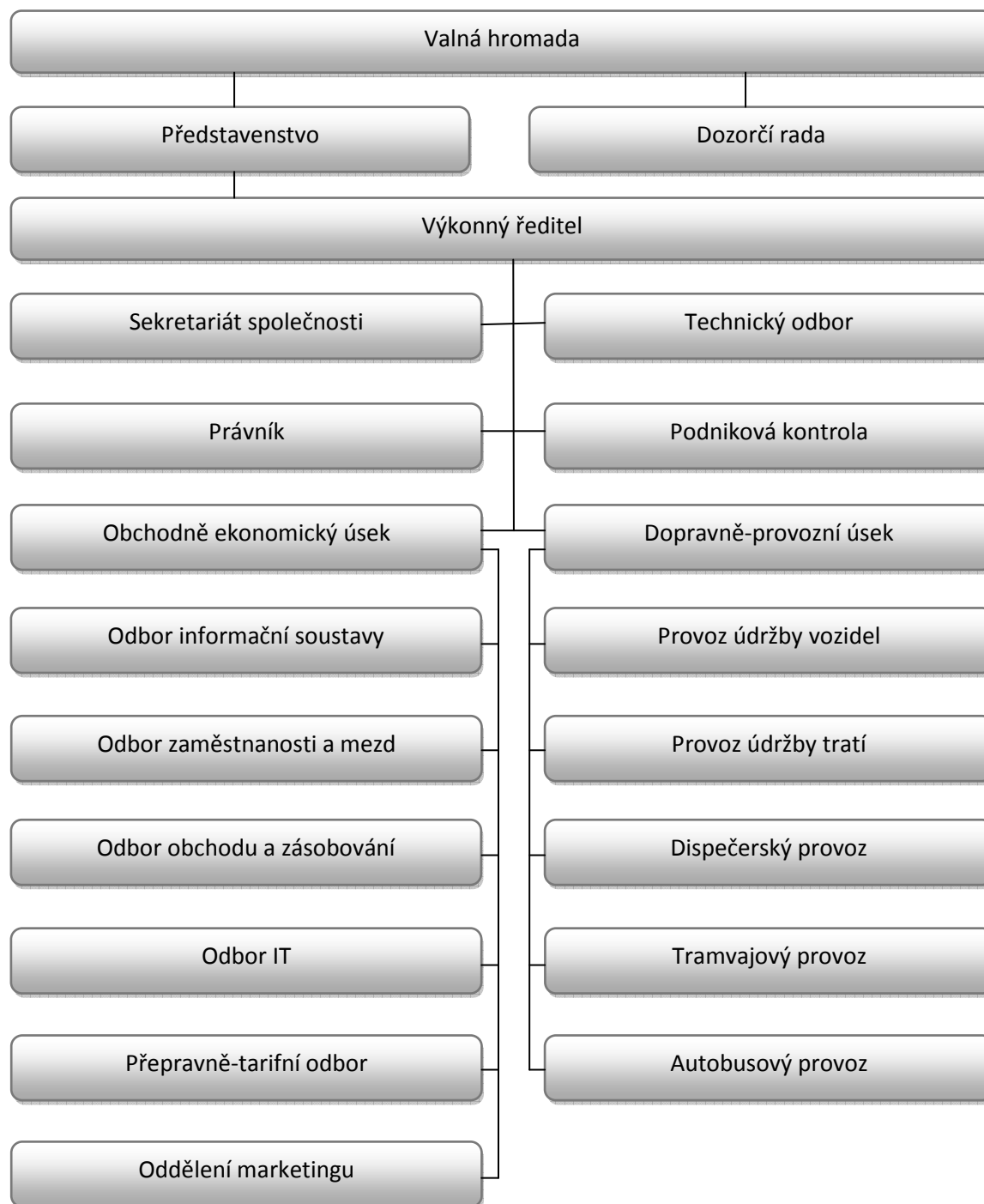
Dopravní podnik města Olomouce a.s. je akciová společnost, která provozuje městskou hromadnou dopravu v Olomouci. Společnost působí na trhu pod názvem DPMO a.s. od roku 1994 jako nástupce dřívějšího státního podniku, který byl rozhodnutím města Olomouce roku 1993 zrušen bez likvidace ke dni vzniku akciové společnosti, na kterou přešel veškerý majetek zrušeného státního podniku. Sídlo společnosti se nachází na ulici Koželužská 563/1,

²⁴ BUREŠ, Miroslav a P. ZATLOUKAL. *Historie autobusové dopravy*. Dopravní podnik města Olomouce a.s. [online]. [cit. 2012-12-18]. Dostupné z: http://www.dpmo.cz/default.asp?str=zajimavosti_bus.

v Olomouci. Společnost má jediného akcionáře, a tím je Statutární město Olomouc. Předmětem činnosti je především provozování městské hromadné dopravy.

Organizační členění společnosti DPMO, a.s. odpovídá zásadám akciovým společností a je obdobné jako u ostatních dopravních podniků. V následujícím obrázku je znázorněna organizační struktura DPMO, a.s.

Obr. 3.1 Organizační schéma společnosti



Zdroj: DPMO, a.s.

Dopravní podnik města Olomouce, a.s. je zapsán v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě dne 29. Března 1994, oddíl B, vložka 803. Podle výpisu z obchodního rejstříku je předmětem podnikání DPMO:

- silniční motorová doprava,
- provozování drah s výjimkou celostátních,
- hostinská činnost,
- provozování cestovní kanceláře,
- opravy silničních vozidel,
- klempířství a oprava karoserií,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.

3.1.3 Statistické údaje

Následující statistické údaje ohledně dopravního podniku jsou získány z výroční zprávy DPMO, a.s. za rok 2011. V diplomové práci nejsou údaje z výroční zprávy DPMO, a.s. za rok 2012, jelikož zhruba v prvním pololetí nového roku společnosti, vždy rekapituluje minulý rok a sestavují výroční zprávu. Každoročně zpracovat výroční zprávu je pro některé společnosti povinné, a to na základě zákona. Tato povinnost se vztahuje také na akciové společnosti. Proto i výroční zpráva DPMO, a.s. za rok 2012 je nyní teprve ve fázi sestavování. Výroční zpráva je dokument, ve kterém společnost poskytuje souhrnné informace o celkovém vývoji společnosti, finanční situaci, podnikatelské činnosti, péči o zaměstnance, výsledcích, rozvoji a plánech do budoucna. Výroční zpráva patří proto jednoznačně mezi nejdůležitější komunikační a marketingové nástroje společnosti. Společnost prostřednictvím výroční zprávy prezentuje své cíle, poslání a filozofii společnosti. Dobře zpracovaná výroční zpráva pomáhá budovat firemní image, zvyšuje důvěryhodnost a posiluje společnosti pozici na trhu.

Níže uvedená tabulka zobrazuje základní statistické údaje DPMO, a.s. z hlediska dopravních prostředků, které jsou rozděleny na tramvaje a autobusy. Údaje znázorněné v tabulce jsou datovány ke dni 31. 12. 2011 a jsou tedy získány z výroční zprávy DPMO, a.s. za rok 2011.

Tab. 3.1 Statistické údaje ke dni 31. 12. 2011

	Autobusy	Tramvaje	Celkem
Počet linek	22	5	27
Délka linek v km	272	30	302
Počet vozidel	77	61	138
Průměrné stáří vozidla (v letech)	7,69	21,95	14,82
Počet jízdních zaměstnanců	168	89	257
Z toho řidiči	159	80	239
Přepravované osoby (v tis.)	29807	25625	55 432

Zdroj: DPMO, a.s.

Z vyobrazené tabulky (Tab. 3.1) můžeme například vidět, že dopravní podnik v roce 2011 provozoval 22 linek autobusů s celkovou délkou sítě přesahující 270 km. Naproti tomu na konci roku 2012 dopravní podnik provozoval 23 autobusových linek a z toho byly dokonce i 3 linky noční. V roce 2011 i stejně tak v roce 2012 DPMO provozoval 5 linek tramvají s délkou sítě 30 km. DPMO v roce 2011 disponoval se 77 autobusy a 61 tramvajemi, které ročně přepravily přes 55 miliónů cestujících. DPMO provozoval i s nově pořízenými vozy v roce 2011 45 nízkopodlažních vozů, což z celkového počtu vozů to představuje 58 %.

V roce 2011 koupil DPMO 6 nových vozů do svého autobusového parku, které byly pořízeny z dotací, a naproti tomu vyřadil osm vozidel stávajícího parku, což snížilo průměrný věk vozidel z 8,0 na 7,69 roku. V následujících letech má DPMO v plánu pořídit ještě dalších 10 nových vozidel. Vozový park tramvají byl také omlazen, a to konkrétně rekonstrukcí dvou tramvají. Zvýšil se tím počet spojů zabezpečovaných nízkopodlažními vozidly. Průměrné stáří tramvají činí 21,95 roku. Celkově průměrné stáří provozovaných vozidel, tedy tramvají i autobusů dohromady činí 14,82 roku.

Ke dni 31. 1. 2011 pracovalo v DPMO celkem 436 zaměstnanců. V oblasti autobusového provozu pracovalo 168 zaměstnanců, a z tohoto počtu se jednalo o 159 řidičů. V oblasti tramvajového provozu bylo v DPMO zaměstnáno 89 pracovníků a z tohoto počtu řidičů tramvají bylo 80. Ostatních zaměstnaných pracovníků v DPMO je 179. Fluktuace zaměstnanců v roce 2011 byla 4,36 %.

V níže uvedené tabulce (Tab. 3.2) je zobrazen průměrný přepočtený stav zaměstnanců a následná fluktuace zaměstnanců ve společnosti DPMO v letech 2007 - 2011. Z tabulky

můžeme vidět, že ve společnosti nedochází k rapidní změně zaměstnanců, nýbrž průměrný počet zaměstnanců kolísá stále kolem počtu 445 zaměstnanců, to znamená, že ve společnosti v letech 2007 - 2011 nedošlo k žádnému náhlému hromadnému propouštění nebo naopak k velkému náboru zaměstnanců. Fluktuace zaměstnanců v zobrazených letech ve společnosti DPMO byla nejnižší v roce 2010, a to 2,51 %. Tato hodnota představuje, že ve sledovaném období (v našem případě se konkrétně jedná o rok 2010), opustí společnost DPMO 2-3 osoby na každých 100 zaměstnanců této společnosti. Naopak nejvyšší fluktuace zaměstnanců byla v roce 2007, a to 18,75 %.

Tab. 3.2 Průměrný přepočtený stav zaměstnanců

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Počet zaměstnanců	445	448	452	439	436
Fluktuace zaměstnanců	18,74 %	11,83 %	8,63 %	2,51 %	4,36 %

Zdroj: DPMO, a.s.

3.2 Kolektivní smlouva v DPMO, a.s.

Kolektivní smlouva DPMO, a.s. upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců, jejich nároky, vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. V roce 2012 je to poprvé od vzniku společnosti, tedy od roku 1994, kdy začaly v DPMO, a.s. působit dvě odborové organizace, dosud v DPMO byla pouze jedna. Kolektivní smlouva Dopravního podniku města Olomouce, a.s. je nyní sjednaná na roky 2013 - 2014.

Kolektivní smlouva DPMO, a.s. je z hlediska obsahu rozčleněna na devět kapitol, přičemž každá tato kapitola se skládá ještě z několika částí.

V úvodu kolektivní smlouvy DPMO, a.s. jsou vymezeny smluvní strany, které se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy. První kapitola kolektivní smlouvy s názvem „Úvodní ustanovení“ definuje předmět kolektivní smlouvy, stanovuje závaznost a rozsah platnosti kolektivní smlouvy. Druhá kapitola s názvem „Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací“ se těmito vztahy zabývá, upravuje práva odborových organizací a závazky smluvních stran. Třetí kapitola se nazývá „Postup při vyřizování stížností zaměstnanců“, která se věnuje této oblasti. Čtvrtá kapitola s názvem „Pracovně právní nároky a podmínky“ upravuje pracovní poměr, pracovní dobu, přestávky

v práci, práci přesčas, noční práci, pracovní pohotovost, dovolenou, překážky v práci na straně zaměstnance, překážky v práci na straně zaměstnavatele, odstupné a náhrady škod. Pátá kapitola nazvaná „Oblast zaměstnanosti“ zahrnuje úpravu organizačních změn, ochrany zaměstnanců, stabilizačních a věrnostních programů. Kapitola šestá „Mzdová oblast“ obsahuje mzdové příplatky, mzdu při výkonu jiné práce, náhradu mzdy při překážkách v práci, motivační složku mzdy, odměny při mimořádných úkolech, mzdové tarify, odměny za pracovní pohotovost, splatnost mzdy, výplatu mzdy, bližší úpravu zjišťování průměrného výdělku a údaje o mzdě. Sedmá kapitola v kolektivní smlouvě se nazývá a zároveň se i věnuje bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V osmé kapitole s názvem „Sociální podmínky zaměstnanců“ je vymezeno závodní stravování, bydlení zaměstnanců, pomoc stavebníkům, sociální půjčky a výpomoci, financování sociálních výdajů, rekreace, zájezdy, příspěvek na penzijní připojištění, důchodové pojištění, jízdní výhody, použití dopravních prostředků, oprava a mytí vozidel a právní pomoc. Devátá kapitola s názvem „Závěrečná ustanovení“ upravuje možnost změny kolektivní smlouvy, odměny vázané na ekonomický vývoj společnosti a v neposlední řadě kontrolu plnění.

Podrobnější popis a analýza každé části kolektivní smlouvy jsou zahrnuty v kapitole, která se věnuje přímo obsahu kolektivní smlouvy.

3.2.1 Druh kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.

Kolektivní smlouva v DPMO, a.s. představuje kolektivní smlouvu podnikovou, tedy smlouvu uzavíranou mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem, nikoliv smlouvu vyššího stupně. Upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi DPMO, a.s. a jeho zaměstnanci, kteří jsou zastupováni odborovými organizacemi.

Kolektivní smlouva byla sjednána mezi společností Dopravní podnik města Olomouce, a.s. na straně jedné a dvěma odborovými organizacemi, a to Základní organizací odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Dopravního podniku města Olomouce a.s. (dále jen ZV OS při DPMO, a.s.) a Odborovou organizací Odborového sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy na straně druhé (dále jen OO OSPEA). Společnou vůlí obou smluvních stran je rozvíjení vzájemných korektních vztahů s cílem zabezpečit sociální smír, dále se smluvní strany zavazují i udržovat neustálý pracovní kontakt a tímto způsobem rovněž řešit vzájemné spory.

3.2.2 Uzavírání kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.

Proces uzavírání kolektivní smlouvy v DPMO, a.s. probíhá standardním způsobem. Nejprve tedy dojde k předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně, a to konkrétně buď DPMO, a.s. jakožto zaměstnavatelem, nebo jednou z odborových organizací. Poté dochází v DPMO, a.s. ke schvalování eventuálně k upravování předložených návrhů obou stran bez zbytečných odkladů. DPMO, a.s. má ve zvyku uzavírat kolektivní smlouvu na dobu určitou, a to vždy na 2 roky.

Při uzavírání kolektivní smlouvy, případných změnách či doplnění kolektivní smlouvy se jedná ve společnosti na návrh kterékoliv smluvní strany, kdy obě strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání a z ustanovení zákoníku práce. Ke změně kolektivní smlouvy tak dochází i při změně právních předpisů dotýkajících se závazků upravených v kolektivní smlouvě DPMO, a.s., a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. V případě, že nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy DPMO, a. s. právní řád neumožňoval, se ve společnosti o takové změně případně jedná.²⁵

3.2.3 Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.

Formální podmínky platnosti kolektivní smlouvy DPMO, a.s. byly dodrženy. Kolektivní smlouva DPMO, a.s. byla uzavřena písemně a stvrzena podpisy zástupců smluvních stran kolektivní smlouvy. Byla podepsána předsedou představenstva DPMO, a.s., místopředsedou představenstva DPMO, a.s. a za odborové organizace předsedkyní ZV OS při DPMO, a.s. a předsedou OO OSPEA.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které je kolektivní smlouva uzavřena. Kolektivní smlouva DPMO, a.s. je uzavřena na období od 1. ledna 2013 do 31. prosince 2014. Účinnosti kolektivní smlouvy v DPMO, a.s. tedy nabývá od 1. ledna 2013 a jedná se o kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou. V případě, že dojde k nesjednání nové kolektivní smlouvy DPMO, a.s. na následující roky 2015 - 2016, pak bude tato účinnost prodloužena až do okamžiku jejího sjednání, nejpozději však do dne 31. března 2015. Výjimkou z hlediska účinnosti kolektivní smlouvy DPMO, a.s. je ustanovení

²⁵ *Kolektivní smlouva DPMO, a.s.* Platná od 1. 1. 2013.

V. a VI., která platí pouze v roce 2013 a pro rok 2014 budou sjednána dodatkem. Jedná se o oblast zaměstnanosti a mzdovou oblast. Účinnost kolektivní smlouvy DPMO, a.s. končí uplynutím období, na které byla tato kolektivní smlouva sjednána.

Kolektivní smlouva DPMO, a.s. je závazná jak pro smluvní strany, tak pro všechny zaměstnance, kteří jsou v současnosti v pracovním poměru k zaměstnavateli DPMO, a.s. Na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah je založen dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se kolektivní smlouva DPMO, a.s. vztahuje jen v těch částech, ve kterých je to výslovně uvedeno. Tato kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Kolektivní smlouva DPMO, a.s. se stala závaznou dne 14. ledna 2013, kdy byla podepsána oprávněnými zástupci obou smluvních stran, došlo tedy k jejímu uzavření.

Kolektivní smlouva DPMO, a.s. uzavřená na roky 2013 - 2014 byla podepsána účastníky dne 14. 1. 2013, kdy se tak stala závaznou, avšak její doba účinnosti byla sjednaná od 1. 1. 2013. Takle disproporce nevede k neplatnosti kolektivní smlouvy DPMO a.s., ale znamená, že na základě této kolektivní smlouvy zaměstnancům DPMO, a.s. vznikla práva již od 1. 1. 2013. Tato práva musí být případně uplatněna zaměstnavatelem zpětně.

3.2.4 Obsah kolektivní smlouvy v DPMO, a.s.

Tato kapitola vychází z kolektivní smlouvy DPMO, a.s. platné od 1. 1. 2013.

Úvod kolektivní smlouvy DPMO, a.s. je věnován vymezení smluvních stran této kolektivní smlouvy. DPMO, a.s. jakožto zaměstnavatele zastupuje předseda představenstva DPMO, a.s. a místopředseda představenstva DPMO, a.s. Obě odborové organizace jsou zastoupené na základě stanov předsedou z dané odborové organizace.

I. Úvodní ustanovení

V rámci úvodního ustanovení jsou smluvní strany seznámeny s definicí podnikové kolektivní smlouvy neboli s obecným předmětem úpravy této kolektivní smlouvy. V druhém bodě kolektivní smlouva uvádí zákonnou skutečnost, že se kolektivní smlouva vztahuje na všechny zaměstnance DPMO, a.s. Ve třetím bodě je vymezena účinnost kolektivní smlouvy, která již byla definovaná v předchozí kapitole.

II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Kapitola Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v této kolektivní smlouvě obsahuje právo na spolurozhodování, právo na projednání, právo na informace. Tato kapitola se dále dělí na závazky zaměstnavatele a závazky odborové organizace.

V prvním bodě smluvní strany prohlašují všeobecné závěry vyplývající z právní úpravy, dále se zavazují udržovat neustálý pracovní kontakt a jednat s cílem zabezpečit sociální smír. V druhém bodě je upraveno právo na spolurozhodování a rozšířeno nad rámec případů stanovených v zákoníku práce. Konkrétně se právo na spolurozhodování příslušných odborových orgánů rozšiřuje o spolurozhodování při sjednání podmínek čerpání prostředků z účtu sociálních nákladů a o spolurozhodování při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty včetně dětské rekreace, spoluorganizované se zaměstnavatelem. Třetí bod první kapitoly je věnován právu na projednání a jeho rozsah se uplatňuje v rámci platné úpravy zákoníku práce s některými dalšími případy nad rámec zákona. Konkrétně se DPMO, a.s. v kolektivní smlouvě zavazuje předem projednávat s odborovými organizacemi navíc především zásadní otázky rozvoje podniku a jeho perspektivy, zásadní změny technického vybavení a technologie, zabezpečení závodní preventivní péče, rozdělení a čerpání sociálních nákladů a výběr dodavatelů pro služby DPMO, a.s. v oblasti péče o zaměstnance. Kolektivní smlouva DPMO, a.s. v tomto bodě následně definuje, co právo na projednání znamená a jakých záležitostí se týká při projednání těchto oblastí na příslušných střediscích. Kolektivní smlouva DPMO, a.s. stanovuje poskytnutí podkladů k řádnému projednání nejméně pět pracovních dnů předem a vždy provést zápis z projednání. Čtvrtý bod vyjmenovává okruhy zásadních otázek v oblasti péče o zaměstnance, které je zaměstnavatel povinen projednat s odborovými organizacemi. V pátém bodě je vymezen závazek zaměstnavatele poskytovat odborovým organizacím informace, které vyplývají ze zákona. Jedná se o základní informace související s ekonomikou, hospodařením a rozvojem společnosti. Konkrétně se zaměstnavatel zavazuje k poskytování měsíčnímu výkazu o počtu zaměstnanců, odpracovaných hodinách, přesčasech, čerpání mzdových prostředků podle složek mzdy a profesních skupin zaměstnanců; k poskytování čtvrtletní statistiky přijatých a propuštěných zaměstnanců; k poskytování čtvrtletního hodnocení mzdového vývoje v DPMO, a.s. a toto vyhodnocení projednávat s odborovou organizací nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce; k poskytování údajů o zisky, ztrátách a použití zisku předložením roční účetní závěrky a výroční zprávy společnosti. V kolektivní smlouvě je i sjednáno, že při odchýlném růstu

inflace v porovnání s růstem průměrné mzdy budou obě strany o řešení této situace ve vztahu ke mzdovému vývoji jednat.

Následující části této kapitoly se zabývají závazky zaměstnavatele a odborových organizací. Zaměstnavatel se například zavazuje, že poskytne pro odborové organizace na své náklady kancelář zařízenou nezbytným vybavením, poskytne také i místnost pro schůze odborových organizací, zabezpečí pro odborové organizace placení odborových příspěvků formou srážky ze mzdy a bude vytvářet další podmínky pro činnost odborových organizací vyjmenovaných v tomto bodě. Další bod upravuje uvolnění z práce členy příslušných odborových orgánů, kdy se DPMO, a.s. například zavazuje poskytnout nezbytně nutné volno s náhradou mzdy krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce. Následující bod se věnuje financování sociálních výdajů, jejichž rozdělení se realizuje na základě projednání s odborovou organizací. Zaměstnavatel se dále zavazuje, že bude poskytovat odborovým organizacím podklady, potřebné k výkonu jejich oprávnění. Další bod ukládá odborovým organizacím dbát, aby členové příslušných odborových orgánů zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dověděli při výkonu funkce. Zaměstnavatel se také zavazuje umožnit odborovým organizacím publikovat jejich stanoviska a informace pro zaměstnance na nástěnkách v prostorách podniku a naproti tomu zaměstnavatel si vyhrazuje právo zveřejnit obdobným způsobem své stanovisko.

Co se týče závazků odborových organizací, tak v kolektivní smlouvě DPMO, a.s. se odborové organizace zavazují respektovat právo každého zaměstnance nebýt odborově organizován, respektovat postavení zaměstnavatele a jeho záměry, zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových organizací k řešení záležitostí společného zájmu, informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace, poskytovat zaměstnavateli informace o připravovaných jednáních a výsledcích těchto jednání. Zajímavým bodem je závazek odborové organizace nevytvářet fámy a poplašné zprávy a bránit jejich šíření. Dále se odborové organizace zavazují konzultovat s vedením společnosti návrhy zaměstnanců DPMO, a.s., zavazují se také zajistit, aby návštěvy příslušné odborové organizace dodržovaly stejné zásady vstupu do podniku jako jiné návštěvy, usilovat o dodržování povinností zaměstnanců vyplývajících ze zákoníku práce. Poslední bod se týká informací postoupených zaměstnavatelem a závěrů z projednání jednotlivých oblastí, o kterých se odborová organizace zavazuje pravdivě informovat všechny zaměstnance DPMO, a.s., a to zveřejněním zápisu z jednání.

III. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

V této části se kolektivní smlouva zaměřuje na řešení stížností zaměstnanců týkajících se činnosti zaměstnavatele, který se tímto bodem zavazuje k jejich projednání bez zbytečného odkladu nadřízeným zaměstnancem. V případě neúspěšného vyřízení stížnost postupuje do deseti pracovních dnů k řešení na úrovni vedení společnosti. Ti jsou povinni se ke stížnosti vyjádřit do třiceti dnů a v této lhůtě informovat stěžovatele.

IV. Pracovně právní nároky a podmínky

Čtvrtá část kolektivní smlouvy se zaměřuje na problematiku pracovního poměru, pracovní doby, přestávek, práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovosti, dovolené, odstupného a na některé další záležitosti.

V části pracovního poměru jsou v kolektivní smlouvě upraveny otázky ukončení pracovního poměru a převedení zaměstnance na jinou práci v rozsahu větším než 21 pracovních dnů v roce, kdy se zaměstnavatel zavazuje projednat důvody těchto úkonů s příslušnými odborovými orgány nejméně pět pracovních dnů předem. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatel se zavazuje k projednání s příslušným odborovým orgánem nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy o to byl ZV OS požádán.

Délka pracovní doby činí u řidičů MHD, výpravčích autobusů a tramvají, mechaniků inspekční služby údržby tramvají, elektrodispečerů, dispečerů a strážných 40 hod. týdně. U všech ostatních zaměstnanců činí délka pracovní doby 37,5 hodin týdně. U Zaměstnavatele je uplatňována i nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, pružná pracovní doba, nepřetržitý a také směnný provoz. V této části dále kolektivní smlouva blíže definuje rozvržení, začátek a konec pracovní doby. Ve všech pracovních režimech v DPMO a.s. se zaměstnancům poskytuje pracovní přestávka na jídlo a oddech v délce 30 min/směna.

Práce přesčas je upravena podle platného zákoníku práce a navíc i ustanovením pracovního řádu DPMO, a.s. Celkový rozsah přesčasové práce pro jednotlivá pracoviště v DPMO, a. s. stanoví zaměstnavatel po projednání se ZV OS.

Noční práce je vymezena podle platného zákoníku práce, navíc se zde zaměstnavatel zavazuje, že tento okruh otázek organizace práce v noci a zajištění vhodných podmínek bude pravidelně jedenkrát ročně projednávat s odborovými organizacemi.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost v zájmu zajištění neodkladné práce mimo rámec pracovní doby např. při zabezpečení sjízdnosti tratí městské hromadné dopravy.

Dovolená je kolektivní smlouvou prodloužena nad zákonnou výměru o jeden týden za kalendářní rok, ale vztahuje se to pouze na zaměstnance, jejichž pracovní poměr trval nejméně 9 měsíců (respektive 274 kalendářních dnů) v kalendářním roce. Tato podmínka se nevztahuje na invalidní důchodce třetího stupně a na zaměstnance, jejichž pracovní poměr končí z důvodu odchodu do starobního důchodu.

Následující části se týkají překážek v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Tyto části se řídí nařízením vlády č. 590/2006 Sb., podle kterého má zaměstnanec v určitých vymezených případech nárok na pracovní volno. Kolektivní smlouva u překážek na straně zaměstnance vymezuje pracovní volno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy. Na placené pracovní volno byl sjednán nárok v délce 1 nebo 2 dnů v případě závažných rodinných důvodů jako je úmrtí, svatba nebo i stěhování. Při úmrtí manžela nebo dítěte je nárok na placené volno v délce 4 dnů. Dále při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy má zaměstnanec právo na placené volno na dobu nezbytně nutnou v případech vyšetření či ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, narození dítěte manželce zaměstnance (k převozu manželky do zdravotnického zařízení). Kolektivní smlouva vymezuje další okruhy pracovního volna s náhradou mzdy. Neplacené volno je zaměstnanci poskytováno v délce 1 – 3 směn. Následující bod se věnuje překážkám na straně zaměstnavatele, který je upraven dle zákoníku práce.

Odstupné je v kolektivní smlouvě odkazované na platná ustanovení zákoníku práce. Výše odstupného tedy záleží na délce konkrétního pracovního poměru u zaměstnavatele a druhu skončení pracovního poměru.

V této části kolektivní smlouvy je také sjednaná výše náhrady škody, za kterou zaměstnanec z hlediska obecné odpovědnosti zaměstnavateli zodpovídá. O této škodě je projednáno ve škodní a náhradové komisi. V případě, že zaměstnanec uhradí alespoň dvě třetiny určené náhrady škody a jinak vykazuje dobré pracovní výsledky, může zaměstnavatel upustit od vymáhání zbylé částky náhrady škody.

V. Oblast zaměstnanosti

Tato část kolektivní smlouvy se zabývá úpravou organizačních změn, ochrany zaměstnanců, stabilizačních a věrnostních odměn.

V oblasti organizačních změn se zaměstnavatel zavazuje projednat s odborovou organizací opatření ke zmírnění následků uvolnění či možnost umístění zaměstnanců na jiném pracovišti v případě organizačních změn ve smyslu výpovědi ze strany zaměstnavatele, konkrétně hromadného propouštění. Přitom se zaměstnavatel zavazuje přihlížet ke kvalifikaci, pracovní výkonnosti a délce zaměstnání zaměstnance v podniku s příp. zajištěním rekvalifikace. V této části je také upraveno, že pokud zaměstnanec dostane výpověď lze po dohodě se zaměstnavatelem odložit splácení půjček poskytnutých zaměstnanci z účtu DPMO, a. s., po dobu, po kterou bude uvolněný zaměstnanec veden Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Co se týče ochrany zaměstnanců tak se zaměstnavatel zavazuje k individuálnímu přístupu k zaměstnancům v předdůchodovém věku zejména k těm, kteří mají pět let před odchodem do důchodu a k zaměstnancům se změněnou pracovní schopností. Nabídku volných míst v DPMO, a.s. zaměstnavatel předkládá svým zaměstnancům zveřejněním na vývěskách společnosti.

V oblasti stabilizačních a věrnostních odměn jsou vypláceny odměny především za výsluhu služebních let, které jsou zobrazeny v následující tabulce.

Tab. 3.3 Odměny za výsluhu služebních let

5 let v DPMO, a.s.	3 000 Kč
10 let v DPMO, a.s.	4 500 Kč
15 let v DPMO, a.s.	7 500 Kč
20 let v DPMO, a.s.	10 000 Kč
25 let v DPMO, a.s.	12 500 Kč
30 a každých dalších 5 let v DPMO, a.s.	15 000 Kč

Zdroj: Kolektivní smlouva DPMO, a.s. Platná od 1. 1. 2013.

Podmínkou výplaty tohoto peněžitého plnění je nepřetržitý hlavní pracovní poměr v DPMO, a. s. Tato odměna však nepřísluší zaměstnancům s neomluvenou absencí, které se dopustil v posledních 12 měsících, při výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovní kázně a při okamžitém zrušení pracovního poměru.

V DPMO, a.s. jsou také vypláceny odměny kmenovým zaměstnancům, kteří v průběhu roku dovrší významného životního výročí 50 let věku nebo budou odcházet do důchodu. V prvním případě se jedná o částku 5 000 Kč za podmínky odpracování 5 let v DPMO, a.s. a v druhém případě se jedná o částku 10 000 Kč za podmínky odpracování 10 let nepřetržitě v DPMO, a.s.

VI. Mzdová oblast

Nejdiskutovanější a nejrozsáhlejší oblastí kolektivní smlouvy je nepochybně otázka mezd. V této části se setkáváme s obecnými údaji o mzdě, se mzdovými příplatky, s výplatou a splatností mzdy a s některými dalšími odměnami.

V DPMO je uplatňována mzda časová, podílová, úkolová, smíšená a smluvní, která může být hodinová nebo měsíční. V kolektivní smlouvě je stanoveno, že systém odměňování zaměstnanců DPMO, a. s. se řídí platnými Pravidly pro odměňování zaměstnanců DPMO, a.s. (zde jsou například stanoveny podmínky pro uplatnění forem mzdy) a předpisy navazujícími, kterými jsou zejména Katalog funkčních míst (podle něj jsou zaměstnanci zařazováni do tarifních stupňů) a Motivační systém.

Každá skupina zaměstnanců má své tarifní stupnice, které se zároveň dělí do šesti mzdových pásem. Kolektivní smlouva uvádí osmistupňovou tarifní soustavu pro zaměstnance THP, kde se měsíční mzda pohybuje od 10 790 Kč do 29 020 Kč. THP zaměstnanci se dále dělí na odbor marketingu a nepravidelné dopravy. U odboru marketingu se měsíční mzda pohybuje od 13 160 Kč do 24 140 Kč a u odboru nepravidelné dopravy se mzda pohybuje od 13 660 Kč do 21 040 Kč. Osmistupňovou tarifní stupnici mají rovněž zaměstnanci dělnických profesí, zde se měsíční mzda pohybuje od 8 620 Kč do 19 300 Kč. Pro jízdní zaměstnance MHD se uplatňuje hodinová mzda, která je rozdělena do dvou stupňů tarifní soustavy a současně sedmi mzdových pásem. Hodinová mzda se pohybuje od 70,30 Kč do 90,60 Kč.

V souladu se zákoníkem práce je v kolektivní smlouvě DPMO, a.s. upraven příplatek za práci přesčas a příplatek za noční práci. Odchýlení od úpravy zákoníku práce nalezneme u příplatku za práci v sobotu a neděli, který je poskytován zaměstnancům ve výši 30 % průměrného výdělku. Za dobu práce ve svátek zaměstnanec obdrží navíc k dosažené mzdě příplatek ve výši 100 % jeho průměrného výdělku. Zaměstnanci přísluší příplatek za nestandardní prostředí, tento příplatek se dělí do dvou skupin. První je příplatek za práci

ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, konkrétně ve výši od 3 Kč do 6 Kč za hodinu k dosažené mzdě. Druhým je příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, které bylo určeno příslušným hygienickým orgánem, zde se jedná o mzdové zvýhodnění ve výši 6,50 Kč za každou odpracovanou hodinu této práce. Řidičům autobusů a tramvají pracujícím v turnusu náleží příplatek za jízdu velkokapacitním vozidlem ve výši 1,50 Kč/km. Řidičům tramvají pracujícím mimo turnus náleží příplatek ve výši 110 Kč a řidičům autobusů 140 Kč za takto odpracovanou směnu. Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední směně, zaměstnavatel garantuje příplatek ve výši 3 Kč za hodinu. Dále je v kolektivní smlouvě DPMO, a.s. sjednán příplatek za dělené směny, za zaškolování, za zastupování, za prodej jízdenek, za vedení učňů, za turnusovou práci, a nespoleční řadě je poskytován příplatek za vedení čet.

Co se týká náhrady mzdy při překážkách v práci, tak vznikne-li překážka na straně zaměstnance ve výše uvedených případech, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě překážky na straně zaměstnavatele z důvodu prostojů nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku. V ostatních případech zaměstnanci přísluší mzda ve výši průměrného výdělku.

K přiznané tarifní mzdě se v daném měsíci připočítává motivační složka mzdy ve výši 20 % na základě splnění ukazatelů motivačního systému. Zaměstnancům může být také přiznána odměna při mimořádných úkolech. S prostředky na mimořádné odměny disponuje výkonný ředitel DPMO, a.s., který rozhoduje o jejich použití. Zaměstnancům je vyplácena i odměna za pracovní pohotovost ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. Jde-li o soboty, neděle a svátek zvyšuje se odměna o dalších 5 % průměrného hodinového výdělku. Pro rok 2013 se všem zaměstnancům DPMO, a.s. zvyšují mzdové tarify o 3 % oproti roku 2012.

Co se týče splatnosti a výplaty mzdy, tak mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to 12. dne následujícího měsíce. Mzda a jiná peněžitá plnění ve prospěch zaměstnance po provedených srážkách se vyplácí ve výplatním termínu bezhotovostně převodem na bankovní účet nebo složenkou na adresu bydliště zaměstnance.

V kolektivní smlouvě je dále upravena mzda při výkonu jiné práce, bližší úprava zjišťování průměrného výdělku a ustanovení ohledně údajů o mzdě.

VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

V této části kolektivní smlouvy se zaměstnavatel zavazuje k projednání problematiky BOZP s odborovými organizacemi a k informování příslušných odborových orgánů o provozních nehodách a pracovních úrazech. V kolektivní smlouvě je také stanoveno, že odborové orgány v DPMO a.s., uplatní právo výkonu kontroly stavu BOZP dle zákoníku práce a provádí se veřejná prověrka BOZP a hygieny práce. Zaměstnavatel se v kolektivní smlouvě zavazuje zabezpečovat závodní preventivní péči. V oblasti pracovních úrazů je v kolektivní smlouvě uvedeno, že bude 2x ročně prováděn jejich rozbor ve spolupráci s odborovými organizacemi. Zaměstnanci DPMO, a. s. se zúčastňují pravidelných školení o BOZP, které jsou prováděny v rámci pracovní doby. Zaměstnavatel se dále zavazuje poskytovat zaměstnancům bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky a poskytovat příspěvek na čištění stejnokroje ve výši 3 Kč za každou odpracovanou směnu. Velkým bonusem pro zaměstnance DPMO, a.s. je poskytování zdravotní rehabilitace, která je umožněna pro 50 zaměstnanců v příslušném roce. Účast na zdravotní rehabilitaci je opakovaně možná zpravidla po 2 letech a je podmíněna závaznou přihláškou.

VIII. Sociální podmínky zaměstnanců

Tato problematika je v kolektivní smlouvě celkem rozsáhlá, neboť zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům velké množství benefitů.

V oblasti závodního stravování jsou ustanovení v kolektivní smlouvě DPMO, a.s. velmi výhodná. Společnost zajišťuje závodní stravování formou odběru jídla ve výdejnách jídel všem svým zaměstnancům v pracovním poměru a důchodcům jakožto bývalým zaměstnancům. Zaměstnavatel přispívá na hlavní jídlo zaměstnanců zajišťované ve výdejnách jídel ve výši do 55 % ceny hlavních jídel. Minimální výše příspěvku zaměstnavatele činí 20,85 Kč. Důchodcům (bývalým zaměstnancům) zaměstnavatel přispívá na hlavní jídlo ve výši do 35 % ceny hlavních jídel. Společnost zajišťuje stravování i prostřednictvím stravovacích poukázek v hodnotě 60 Kč. Výše příspěvku na stravovací poukázky ke stravování ve veřejných stravovacích zařízeních je v Kč shodná jako při stravování ve výdejnách jídel. Cena jídla či stravovací poukázky hrazená zaměstnancem je navíc ještě snížena o příspěvek zaměstnavatele a o příspěvek z osobního účtu sociálních nákladů ve výši 2,50 Kč na jedno hlavní jídlo za odpracovanou směnu včetně DPH.

Mezi další položky věnované sociálním účelům patří poskytnutí pitné vody na všech pracovištích DPMO, a. s. a na vybraných pracovištích poskytnutí nápojů z výrobníků sody. Dále rovněž poskytnutí bezplatného občerstvení ve sjednaném rozsahu za mimořádně ztížených povětrnostních a pracovních podmínek.

V rámci sociálního programu společnost poskytuje ve volných služebních bytech bydlení zaměstnancům s naléhavou bytovou potřebou se záměrem jejich stabilizace podle potřeb DPMO, a.s. Přidělení bytu provádí výkonný ředitel DPMO, a.s. podle pořadníku sestaveného po projednání s odborovými organizacemi. Společnost také umožňuje pomoc stavebníkům. Konkrétně se jedná o pomoc při rekonstrukcích domů a bytů zaměstnanců DPMO, a. s., a to poskytnutím v rámci svých možností stavebních strojů, zařízení či dopravních prostředků za smluvní cenu uvedenou v ceníku těchto služeb.

Důležitým bodem této části kolektivní smlouvy jsou také sociální půjčky a výpomoci, které zaměstnavatel bezúročně poskytuje zaměstnancům DPMO, a.s. Půjčka je poskytována ve výši do 5 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace zaměstnance. Tato půjčka však nesmí přesáhnout výši 40 000 Kč za rok a nejnižší splátka je stanovena ve výši 500 Kč za měsíc. Sociální výpomocí v této kolektivní smlouvě je myšlena pomoc zaměstnancům příp. pozůstalým rodinným příslušníkům, kteří se ocitli v nenadálé složité životní situaci (smrt živitele rodiny, živelná pohroma apod.). Sociální pomoc je poskytována do výše 10 000 Kč.

Dalším nezanedbatelným bodem spadajícím do sociální oblasti je financování sociálních výdajů. Smluvní strany se v kolektivní smlouvě dohodly, že prostředky sociálního fondu nebo sociálních nákladů budou použity na zabezpečení činnosti zájmových uskupení realizovaných v DPMO, a. s., na poskytování nenávratných sociálních výpomocí pozůstalým po zaměstnanci, na úhradu květinových darů při úmrtí zaměstnanců, na peněžité dary dárcům krve z řad zaměstnanců, na úhradu nákladů zdravotní rehabilitace zaměstnanců DPMO, a. s., zřízení osobních účtů sociálních nákladů pro každého zaměstnance DPMO, a. s. k vytvoření možnosti čerpání různých příspěvků.

Společnost poskytuje svým zaměstnancům velkou škálu příspěvků a benefitů. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na zájezdy formou příspěvku na úhradu nákladů za autobus v dohodnutém rozsahu. Dále také přispívá na poplatky za rekreace, dětské rekreace, lyžařské výcvikové kurzy dětí zaměstnanců DPMO, a. s. za příslušných podmínek. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům v hlavním pracovním poměru příspěvek

na penzijní připojištění nebo důchodové pojištění. Mezi další benefity patří rovněž jízdní výhody zaměstnancům DPMO, a. s., jejich rodinným příslušníkům a důchodcům (bývalým zaměstnancům). Zaměstnanci mohou i použít pro soukromé účely vozidlo DPMO, a.s. za cenu dle ceníku vydaného zaměstnavatelem, zaměstnancům jsou umožněny při splnění stanovených podmínek opravy a mytí vlastních osobních vozidel v areálu DPMO.

V poslední části tohoto oddílu kolektivní smlouvy je rozebírána právní pomoc. Je zde stanoveno, že zaměstnavatel poskytne úhradu právního zastoupení v případě, že dojde u zaměstnance v souvislosti s výkonem práce k vedení právního sporu. Podmínkou poskytnutí této úhrady je dodržení všech požadavků stanovených pro výkon práce ze strany zaměstnance, že nejde o úmyslný trestný čin zaměstnance a zaměstnavatel souhlasí s případným výběrem advokáta. Úhrada právního zastoupení může být zaměstnanci poskytnuta na základě vzájemné dohody.

IX. Závěrečná ustanovení

V této části se řeší změny kolektivní smlouvy DPMO, a.s., které jsou upraveny tak, že kterákoliv smluvní strana má právo navrhnout jednání o změně či doplnění kterékoliv části kolektivní smlouvy při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v kolektivní smlouvě DPMO, a.s., a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Dále je v kolektivní smlouvě také stanoveno, že pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude případně o takové změně jednáno.

Další ustanovení se týká odměn vázaných na ekonomický vývoj společnosti, kde se obě smluvní strany dohody, že v případě příznivého ekonomického vývoje společnosti v roce 2013 přizná zaměstnavatel zaměstnancům za tento rok mimořádné odměny.

Poslední bod kolektivní smlouvy se věnuje kontrole plnění. V každém pololetí v průběhu období platnosti kolektivní smlouvy DPMO, a.s. bude provedena odborovými organizacemi kontrola plnění závazků sjednaných v kolektivní smlouvě a po projednání se zaměstnavatelem budou zaměstnanci DPMO, a.s. seznámeni s výsledky této kontroly.

Závěrečná část této kolektivní smlouvy již obsahuje pouze určení platnosti, tedy podpisy zástupců smluvních stran a datum uzavření kolektivní smlouvy DPMO, a.s.

3.3 Kolektivní vyjednávání v DPMO, a.s.

Základním cílem kolektivního vyjednávání nejen v DPMO, a.s. je hledání a případné nalezení řešení problémů, a to nejlépe smírnou cestou respektující zájmy zainteresovaných stran. Nejčastější tematické okruhy, o nichž se vyjednává, jsou mzdy a pracovní podmínky zaměstnanců.

Jelikož u DPMO, a.s. jako zaměstnavatele působí nově od minulého roku dvě odborové organizace, zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy jedná zároveň s oběma odborovými organizacemi. Všeobecně je známo, že čím více odborových organizací ve společnosti působí o to je kolektivní vyjednávání náročnější. V krajním případě může i v podniku například dojít k neshodě zúčastněných stran na společném postupu. K tomuto problému se schyluje, jakmile mají různé odborové organizace odlišné názory a představy o kolektivním vyjednávání v dané společnosti.

3.3.1 Průběh kolektivního vyjednávání v DPMO, a.s.

Průběh kolektivního vyjednávání v DPMO, a.s. probíhá tak, že si nejprve jednotlivé strany, tedy zástupci zaměstnavatele a odborové organizace ZV OS DOSIA a OO OSPEA s dostatečným předstihem připraví každý své návrhy a tyto návrhy předloží písemně druhé straně. Jde o to, aby obě strany věděly, o jakých úpravách či změnách se bude projednávat v rámci kolektivního vyjednávání. Strany si projdou vyznačené části, kterých se úpravy týkají a eventuálně si připraví poznámky k bodům, ke kterým by se měli zástupci na chystaném zasedání vyjádřit. Při tvorbě změn a úprav v kolektivní smlouvě strany vždy respektují aktuální znění platného zákoníku práce a souvisejících právních předpisů. Termín kolektivního vyjednávání v DPMO, a.s. je vždy s dostatečnou časovou rezervou přesně stanoven a oznámen zástupcům odborových organizací i vedení společnosti. Zasedací místnost, ve které probíhá kolektivní vyjednávání je také vždy připravena. V průběhu kolektivního vyjednávání jsou tyto návrhy prezentovány stranou, která je navrhla. Jednotlivé návrhy se projednají každý zvlášť, kdy dochází k jeho obeznámení a poté k výměně potřebných informací a názorů pro lepší pochopení problému a nakonec je snahou obou stran nalézt společné řešení. Stanoviska, která jsou sporná a nejsou z tohoto důvodu rozhodnuta během prvního kola kolektivního vyjednávání, se přesouvají na následující termín dalšího kola kolektivního vyjednávání. Tyto sporné body se znovu prezentují a projednávají, ale již po určitých úpravách, aby mohly být novým předmětem kolektivního vyjednávání.

Cílem kolektivního vyjednávání však stále zůstává najít východisko, které by znamenalo prospěch a uspokojení pro obě zainteresované strany. Jakmile jsou projednané návrhy na úpravy či změny v kolektivní smlouvě schváleny oběma stranami, začlení se do nové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva v DPMO, a.s. se nejčastěji uzavírá k novému kalendářnímu roku, a to každé dva roky.

3.3.2 Kolektivní vyjednávání ke sjednání kolektivní smlouvy pro roky 2013 - 2014 v DPMO, a.s.

Kolektivní smlouva v DPMO, a.s. se aktuálně sjednávala na roky 2013 – 2014. Z tohoto důvodu bylo na podzim roku 2012 zahájeno kolektivní vyjednávání zainteresovaných stran. Jednotlivé strany si připravily své návrhy na změny a úpravy znění kolektivní smlouvy. Návrh zaměstnavatele na úpravy a doplnění znění kolektivní smlouvy pro roky 2013 – 2014 se týkal především formálních požadavků, zpřesnění textu a zvláště pak úprav z hlediska nového ustanovení zákoníku práce. Společný návrh na změny v kolektivní smlouvě na roky 2013 - 2014, jež předložily odborové organizace ZV OS DOSIA a OO OSPEA jako zástupci všech zaměstnanců, vymezoval konkrétní požadavky v oblasti mezd a pracovních podmínek. Vedení společnosti na návrh odborových organizací písemně odpovědělo, ovšem tento návrh na změny v kolektivní smlouvě neakceptovalo. Proto vedení společnosti po převzetí návrhu ZV OS DOSIA a OO OSPEA na zahájení kolektivního vyjednávání ke sjednání kolektivní smlouvy a po projednání těchto návrhů ve vedení společnosti a představenstvu společnosti podalo protinávrh, kde předložilo své vyjádření k návrhům změn v kolektivní smlouvě. Tímto úkonem se tak otevřel prostor pro kolektivní vyjednávání ke sjednání kolektivní smlouvy pro roky 2013 - 2014 mezi DPMO, a.s. a odborovými organizacemi působícími v DPMO. Kolektivní vyjednávání bylo tedy zahájeno písemným návrhem na změny a úpravy znění kolektivní smlouvy smluvními stranami, který byl předložen v zákoně stanoveným postupem a rovněž byl návrh předložen v zákonné lhůtě. První kolo kolektivního vyjednávání v DPMO o uzavření kolektivní smlouvy se konalo v polovině října roku 2012.

V rámci prvního kola kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy se projednávali body týkající se pracovních podmínek a mezd. Z hlediska pracovních podmínek se jednalo o parkovací místa, zajištění věcí a zejména o stravenky. Nepochybně velkou část kolektivního vyjednávání zaujímaly body týkající se příplatků ke mzdě.

První bod kolektivního vyjednávání se týkal parkovacích míst, kdy odborové organizace požadovaly jejich rozšíření. DPMO na jejich požadavek stávající počet parkovacích míst rozšířil na odstavné ploše tramvajového provozu, jiné možné prostory však neměl k dispozici.

Druhý bod představoval stěžejní část kolektivního vyjednávání a vztahoval se ke mzdovým tarifům. Odborové organizace chtěly, aby tarify v roce 2013 byly oproti roku 2012 navýšeny. DPMO jim navrhl navýšení tarifů ve výši 0,75 % s odůvodněním, že toto navýšení odpovídá finančním možnostem společnosti podle návrhu rozpočtu pro DPMO, a.s. na rok 2013. Odborové organizace návrh nepřijaly, a proto tento bod zůstal otevřeným do dalšího kola kolektivního vyjednávání.

V třetím bodě byl řešen příplatek za ztížené pracovní prostředí. DPMO příplatek za práci v nestandardním prostředí nabídl zvýšit o 1 Kč/hod a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, které bylo určeno příslušným hygienickým orgánem, DPMO nabídl zvýšit o 0,50 Kč/hod. Nabídka byla přijata jednou odborovou organizací, ale druhá odborová organizace nesouhlasila, proto zde došlo k menší rozepři. Nakonec bod zůstal otevřeným s ohledem na bod 2. Bude tedy záležet, na jaké výši se v dalším kole kolektivního vyjednávání všechny strany dohodnou.

V rámci čtvrtého bodu se vyjednávalo o příplatku za jízdu velkokapacitním vozidlem. DPMO se zvýšením tohoto příplatku nesouhlasil a odborovým organizacím vysvětloval, že v porovnání s ostatními dopravními podniky, kde je příplatek proplácen za hodinu jízdy, v podmínkách DPMO, a.s. je příplatek proplácen za ujetý km s velkokapacitním vozidlem. Tento příplatek je tak pro řidiče DPMO, a.s. výrazně výhodnější. Odborová organizace, která tuto změnu žádala, po vysvětlení odstoupila od tohoto požadavku a došlo tedy k ujednání příplatku za jízdu velkokapacitním vozidlem, který zůstal stejný a bod byl uzavřen.

Pátý bod se zaměřoval na příplatek za prodej jízdenek, který náleží řidičům autobusů či tramvají při tzv. doplňkovém prodeji jízdenek řidičem v dopravních prostředcích MHD. DPMO se zvýšením příplatku nesouhlasil a odborové organizace taktéž nechtěly od svého požadavku ustoupit. Na závěr došlo tedy ke kompromisu, který představoval ponechání výše příplatku, jako byl dosud, ale v případě odebrání jízdenek prostřednictvím automatu se tento příplatek zvýšil o 1 Kč.

Šestý bod kolektivního vyjednávání se věnoval příplatku v odpoledních směnách, který byl hned uzavřen, jelikož DPMO souhlasil s úpravou výše příplatku za práci v odpoledních směnách na 3 Kč/hod.

Další bod se týkal nezajištění věcí. Odborové organizace žádaly vyčlenění prostoru na pořízení většího počtu skříněk na odkládání a úschovu věcí, zejména pro řidiče tramvají. I když DPMO by rád v tomto směru pomohl, z prostorových důvodů nelze tento bod realizovat, a proto tento bod byl uzavřen avšak s tím, že bude hledáno řešení.

Následující bod se týkal zvýšení ceny stravenek. DPMO souhlasil, přičemž odborovým organizacím objasňoval, že by nešlo jen o zvýšení ceny stravenek, ale současně by to znamenalo i zvýšení příspěvku na stravování. Jelikož výše příspěvku zaměstnavatele na stravovací poukázky je vázána na cenu teplé stravy, kde činí příspěvek 55 %. V zájmu nediskriminačního chování je ve stejné korunové výši tento příspěvek poskytován i příjemcům stravovacích poukázek. Zvýšení ceny stravovacích poukázek by tedy znamenal zvýšení ceny pro příjemce této poukázky. Tento projednávaný bod zůstal otevřeným do dalšího kola kolektivního vyjednávání.

V rámci posledního bodu kolektivního vyjednávání se sjednával příplatek v dělené směně, který byl hned uzavřen, neboť DPMO souhlasil se zvýšením příplatku za práci v dělené směně na 100 Kč za takovouto směnu.

Většina projednávaných návrhů stran byly vyřešeny a současně uzavřeny v rámci tohoto prvního kola kolektivního vyjednávání. Nicméně i v DPMO se za velmi citlivou oblast kolektivního vyjednávání pokládají témata, která se týkají mezd, a proto u těchto otázek ve společnosti dochází ke vzniku výraznějších nesouhlasů. Tudíž tyto některé body zůstaly otevřené do dalšího kola kolektivního vyjednávání, které se konalo mezi odborovými organizacemi a vedením společnosti následující měsíc.

Druhé kolo kolektivního vyjednávání v DPMO, a.s. již bylo úspěšné, došlo k vzájemné dohodě na změnách a úpravách v kolektivní smlouvě mezi smluvními stranami a jednání bylo zakončeno uzavřením kolektivní smlouvy na roky 2013 – 2014 mezi DPMO, a.s. a odborovými organizacemi ZV OS při DPMO, a.s. a OO OSPEA s účinností od 1. ledna 2013.

3.4 Kolektivní spory v DPMO, a.s.

V rámci kolektivního vyjednávání bývá v praxi docela často přítomna určitá hrozba vzniku kolektivního sporu. Kolektivní pracovněprávní spory představují spory o uzavření kolektivní smlouvy anebo spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Poměrně často v praxi nastává situace, kdy se smluvní strany nejsou schopny dohodnout na určitý kompromis a kolektivní vyjednávání se tak v daném bodě zastaví. K problému se rovněž schyluje v případě naprostého nerespektování jistých předpisů a zákonů některého z účastníků kolektivního vyjednávání, nebo se také může stát, že i přestože dojde k uzavření kolektivní smlouvy, tak některá ze smluvních stran závazek ze sjednané kolektivní smlouvy nedodrží. K ideálnímu stavu v těchto konfliktech dochází vyřešením kolektivního sporu, a to například nalezením kompromisu, který by znamenal uspokojivé východisko pro obě zúčastněné strany. Může ovšem nastat situace, kdy k vyřešení tohoto sporu nedojde.

V tomto případě by kolektivní spor postupoval k řízení před zprostředkovatelem. Jestliže by i toto řízení bylo neúspěšné a jednalo by se o kolektivní spor o uzavření kolektivní smlouvy, pak mohou smluvní strany spor řešit buď tím, že o vyřešení požádají rozhodce, nebo využitím krajního prostředku. Na straně odborové organizace je to stávka a na straně zaměstnavatele výluka.

V posledních letech v DPMO, a.s. nebyl řešen nijaký výrazný kolektivní spor, proto nebyla ani potřeba využít krajního prostředku v rámci kolektivního vyjednávání. Naposledy kdy došlo ke kolektivnímu sporu v DPMO o uzavření kolektivní smlouvy, bylo v roce 1997. V tomto roce tak odborová organizace působící v DPMO jako krajní prostředek k řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy využila stávku. Jednalo se o protest řidičů městské hromadné dopravy v Olomouci, kteří stávkovali za lepší mzdy. Stávka se začala konat dne 6. března 1997, kdy zaměstnanci olomouckého dopravního podniku zahájili časově neomezenou stávku za vyšší platy. Konkrétně byl jejich požadavek na zvýšení mezd v průměru o 17,8 procenta. Stávku chtěli původně odboráři první den přerušit a o těchto požadavcích jednat. Radní však jednání podmiňovali pouze za předpokladu ukončením stávky, kterou označili za nezákonnou. Po několika neúspěšných jednáních mezi odborovou organizací a představiteli města byla stávka ukončena dne 21. března 1997 před půlnocí po příslibu zvýšení mezd nejméně o 14 procent. Stávka zaměstnanců městské hromadné

dopravy v Olomouci tedy trvala celých 16 dní a stávkující řidiče tehdy dopravní podnik nahradil jejich kolegy z ČSAD. Kolektivní smlouva byla podepsána dne 28. března 1997. Soud později rozhodl o nezákonnosti této protestní akce a vedení olomouckého dopravního podniku se rozhodlo, že po odborech bude vymáhat náhradu škody.²⁶

Podle zákona o kolektivním vyjednávání může zaměstnavatel, popř. organizace zaměstnavatelů nebo státní zástupce podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu. V případě Dopravního podniku v Olomouci byla soudem řešena otázka termínu odevzdání seznamu zaměstnanců (účastníků stávky). Při výpočtu posledního možného data jde o lhůtu určenou podle dní. Lhůta začíná běžet po předložení jmenného seznamu stávkujících zaměstnavateli, a to od 00.01 hod. do 24.00 hod. následujícího dne. Jestliže tedy byl v tomto případě jmenný seznam předložen dne 5. 3. 1997 v 6.50 hod., začala lhůta jednoho dne běžet 6. 3. 1997 v 00.01 hod. a skončila téhož dne ve 24.00 hod. Stávka byla zahájena již v průběhu dne 6. 3. 1997, a to ve 4.00 hod, zákonná lhůta tak dodržena nebyla. Proto soud dospěl k závěru, že stávka byla nezákonná.²⁷

Odborová organizace působící v DPMO se rovněž účastnila celostátní stávky odborů proti vládním reformám, které se konala 16. června 2011, formou omezení provozu městské hromadné dopravy. Tato celostátní stávka se konala kvůli požadavkům na stažení zdravotnické reformy, odboráři také požadovali jinou podobu reformy penzí a zachování daňového zvýhodnění benefitů. Vládní reformní záměry považovali za nespravedlivé a podle odborů by poškodily většinu obyvatel. K protestu se tehdy aktivně připojilo asi 70 procent zaměstnanců. Zástupci DPMO i odborářů se zaručili, že stávka proběhla klidně a kultivovaně.

²⁶ STRAŠÍKOVÁ LUCIE. *Kdy, kde, proč a jak dlouho Češi protestovali a stávkovali*. ČT24 [online] ze dne 15. 6. 2011. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/127307-kdy-kde-proc-a-jak-dlouho-cesi-protestovali-a-stavkovali/>.

²⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela et al. *Sebeobrana zaměstnance, aneb jak přežít v zaměstnání*. Praha: Sondy, 2002. 151 s. ISBN 80-902766-9-5.

4 ZHODNOCENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

V této části diplomové práce je provedeno shrnutí a případně jsou doporučeny návrhy na eventuální změny, úpravy či doplnění pro další kolektivní smlouvu.

Kolektivní smlouva DPMO, a.s. je z hlediska systematiky obsahu přehledná a logicky upořádaná, to znázorňuje rozčlenění na devět kapitol, přičemž každá kapitola se skládá ještě z několika částí.

V první kapitole kolektivní smlouvy „Úvodní ustanovení“ je vymezen předmět kolektivní smlouvy, kterým kolektivní smlouva ihned na svém začátku obeznamuje smluvní strany s definicí podnikové kolektivní smlouvy. K druhému bodu této části kolektivní smlouvy má autor drobnou připomínku, která se týká závaznosti kolektivní smlouvy. Tento bod důkladně vyjmenovává, na jaké všechny zaměstnance se vztahuje, avšak není uveden zaměstnavatel. I když je samozřejmostí, že je kolektivní smlouva závazná nepochybně i pro něj, je třeba doporučit v tomto bodě zmínit i závaznost pro zaměstnavatele. Poslední bod této části se týká účinnosti kolektivní smlouvy, která představuje využití projevu smluvní svobody prodloužení účinnosti pro případ, že by nedošlo k uzavření nové kolektivní smlouvy. V takovém případě by zaměstnanci mohli využívat individuální nároky ještě tři měsíce po skončení účinnosti této kolektivní smlouvy. Podle autorova názoru je tato doba k vyřešení případných kolektivních sporů dostatečná.

Ke kapitole „Vztahy mezi zaměstnavatele a odborovou organizací“ nemá autor žádné připomínky. Zde je vymezeno právo na spolurozhodování, právo na projednání a právo na informace, součástí kapitoly jsou také rozsáhle upraveny závazky zaměstnavatele a závazky odborových organizací. V těchto otázkách je ve většině případů odkazováno na příslušné paragrafy, v některých oblastech jsou ujednány případy nad rámec zákona a blíže specifikovány, jinak veškerá ustanovení vychází ze zákona. V tomto případě uvedený způsob odkazu na zákoník práce se autorovi jeví jako nejvhodnější, protože doslovné opisování jednotlivých ustanovení by vedlo nejen k nadbytečné rozsáhlosti kolektivní smlouvy ale také především ke zbytečné složitosti a nepřehlednosti kolektivní smlouvy.

K obsahu kapitoly „Postup pro vyřizování stížností zaměstnanců“ nemá autor žádné výhrady, jedná se o ustanovení vycházející ze zákona. Tato kapitola se týká možnosti zaměstnance přizvat si k účasti při projednání stížnosti zaměstnance odborového funkcionáře, rovněž rozvíjí ustanovení vyplývající ze zákona, které hovoří pouze o stížnostech na výkon

práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu je příslušné ustanovení považováno bez výhrad.

Čtvrtá kapitola „Pracovně právní nároky a podmínky“ je rozdělena do deseti dalších částí. Zde jsou upraveny všechny podstatné nároky většinou odkazem na zákoník práce v platném znění nebo jsou dle zákoníku práce vymezeny. Jedná se např. o práci přesčas, noční práci a pracovní pohotovost, kde jsou některá ustanovení odkazována i na organizační směrnici. Jiná ustanovení rozvádějí jednotlivé nároky podrobněji, příkladem jsou ustanovení týkající se pracovní doby a přestávek v práci. Ve společnosti je uplatňována i nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, pružná pracovní doba, nepřetržitý a také směnný provoz. Jednotlivé podmínky pracovního režimu a přestávky jsou z tohoto důvodu konkretizovány pro každou pracovní dobu zvlášť v souladu s platnými právními předpisy, případně odkazovány na Pracovní řád DPMO, a. s. Šestý bod v této části kolektivní smlouvy je věnován dovolené na zotavenou, nutno podotknout, že tento výraz se již od účinnosti novelizovaného zákoníku práce moc nepoužívá. Proto lze doporučit tento výraz opravit na „dovolená“, tak jak je uvedeno v zákoníku práce.

Co se týče překážek v práci na straně zaměstnance, jsou většinou doslova ujednány dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Je třeba poznamenat a kladně zhodnotit, že některé případy v této oblasti jsou sjednány i nad rámec zákona. Například při úmrtí manžela nebo dítěte je v kolektivní smlouvě sjednáno placené volno o jeden den navíc, než je zákonem stanovené. Nicméně v této oblasti je shledána jedna menší nepřesnost. U překážky na straně zaměstnance, v případě přestěhování zákon resp. nařízení vlády přiznává pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně na dva dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Nicméně kolektivní smlouva pracuje s nárokem na jeden den při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. I přesto, že je v kolektivní smlouvě sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy, za určitých okolností se může kolektivní smlouva dostat do rozporu se zákonem. Tento mylný popis zákonného nároku zaměstnance samozřejmě nemá vliv na platnost této úpravy, jen podle autorova názoru může vést k nejasnosti.

K úpravě překážek v práci je vhodné dodat, že smluvní strany této části věnovaly velkou pozornost, což je očividné především z rozsahu úpravy v kolektivní smlouvě, ale také i z vyplývajících nároků. Zaměstnancům tedy v některých případech přísluší nároky nad zákonný minimální standard, a to jak v otázce poskytnutí pracovního volna, tak i v otázce

náhrady mzdy, která je mnohdy pro jednotlivé zaměstnance rozhodujícím faktorem při rozhodování, zda pracovní volno využít či nikoli.

V kapitole „Oblast zaměstnanosti“ není co vytknout, jelikož obsahuje organizační změny, ochranu zaměstnanců a nejvíce je soustředěna na stabilizační a věrnostní odměny. Tuto oblast proto lze hodnotit pouze pozitivně.

V kapitole „Mzdová oblast“ je uvedeno a detailně popsáno mnoho druhů odměn, příplatků a dalších finančních kompenzací. To je bezpochyby velmi lákavé a kladně hodnocené zaměstnanci. Téměř všechny příplatky jsou v souladu se zákonem. Nad zákonem stanovenou výší je poskytován příplatek za práci v sobotu a neděli, a to ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku. Dalo by se říci, že na tento příplatek je tedy kladen v DPMO, a.s. největší důraz, jelikož je brán jako kompenzace za zásah do osobního života zaměstnance a jeho rodiny. Největší úskalí je možné sledovat u příplatku ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. Podle zákoníku práce tento příplatek činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy a kolektivní smlouva nemůže tuto částku snížit. Zákoník práce tento příplatek tedy definuje procentem, kdežto zaměstnavatel absolutní částkou. Pokud by měl zaměstnanec vyšší základní mzdu, než do určité hranice, muselo by se použít procentuální navýšení dle zákoníku práce místo ustanovení kolektivní smlouvy.

Ostatní příplatky a odměny jsou stanoveny v souladu se zákoníkem práce nebo dokonce i nad zákonem stanovenou výší. Ve mzdové oblasti tedy mají zaměstnanci na 2 roky dopředu jasno, za jakých podmínek budou pracovat.

V rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou uvedeny odkazy na úpravu v zákoníku práce a další obecně závazné předpisy. V dalších ustanovení jsou některé otázky podrobně vymezeny a konkretizovány. Vzhledem k tomu, že v kolektivní smlouvě by měly být upraveny otázky ohledně preventivního opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zejména týkající se školení zaměstnanců v záležitostech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajištění informovanosti zaměstnanců o zásadách první pomoci, poskytování preventivní zdravotní péče zaměstnancům včetně zdravotních prohlídek, poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a většina z nich zde upravena je, nemá autor k těmto ustanovením žádná výhrady.

Další kapitola „Sociální podmínky zaměstnanců“ vymezuje benefity poskytované zaměstnancům. Sociální výhody jsou poskytovány zaměstnancům především v zájmu

stabilizace pracovních poměrů zaměstnanců a zvyšování jejich životního standardu tradičními nástroji sociální politiky. Kolektivní smlouva v této části odkazuje v mnoha případech na Zásady pro tvorbu čerpání sociálních nákladů, kde jsou tyto nároky a konkrétní částky upraveny. Celá tato oblast je zcela jasně poskytnuta ve prospěch zaměstnance. Je zřejmé, že na sociální oblast a její strukturu je ve společnosti rovněž kladen opravdu velký důraz. Zaměstnanci mají početné množství zvýhodnění a úlev, které mohou využít či získat v případě jejich zájmu. Významný vliv na výši čerpání sociálních nákladů má příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a důchodové pojištění. Zájem zaměstnanců se o tento příspěvek výrazně zvýšil, a to nejen z hlediska celkového počtu zaměstnanců, ale i průměrné výše čerpaného příspěvku. Celkové výdaje na sociální účely v roce 2011 dosahovaly částky přibližně 11 000 Kč připadající na jednoho zaměstnance a každým rokem tyto sociální výdaje v DPMO, a.s. rostou. Konkrétně se sociální výdaje na jednoho zaměstnance meziročně zvýšily o 8, 58 %, to je o 893, 97 Kč.²⁸ Což je významný ukazatel pro stanovisko, že sociální podmínky jsou ve společnosti pro zaměstnance velice příznivé.

Poslední část kolektivní smlouvy „Závěrečná ustanovení“ se zabývá možností změny kolektivní smlouvy, odměnami vázaných na ekonomický vývoj společnosti a kontrolou plnění. Kontrola plnění je důležité ustanovení v kolektivní smlouvě, jelikož slouží ke komunikaci mezi stranami o otázkách, o kterých se domnívají, že jsou v praxi nedostatečně plněny, a proto dochází ke kontrole. Všechna ustanovení této části jsou jasně a zřetelně formulována a jejich znění je v souladu se zákonnou úpravou.

Lze doporučit v kolektivní smlouvě zmínit problematiku o rovném zacházení a zákazu diskriminace, neboť není v kolektivní smlouvě vůbec řešena. Není nutné přepisovat ustanovení zákona, dostačující by byl odkaz na konkrétní ustanovení. Tyto základní zásady je nezbytné brát v úvahu i při sjednávání kolektivní smlouvy.

Pro zabránění nepříjemných situací je rovněž vhodné doporučit do kolektivní smlouvy začlenit obecný způsob řešení sporů vzniklých neplněním povinností vyplývajících z této smlouvy.

Z celkového pohledu se autor domnívá, že analyzovaná kolektivní smlouva je dobře a důkladně zpracovaná. Všechna důležitá ustanovení, která mají být v kolektivní smlouvě sjednána, kolektivní smlouva DPMO, a.s. pro roky 2013 – 2014 obsahuje a v případě potřeby

²⁸DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA OLOMOUCE. *Výroční zpráva 2011* [online]. s.53 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: http://dpmo.cz/pdf/dpmo_vyr_zprava_2011.pdf.

dále konkretizuje. Kolektivní smlouva stanovuje velkou škálu příplatků ke mzdě, benefitů a spoustu nejrůznějších nároků pro zaměstnance, stejně jako se značně zaobírá úpravou vztahů mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Spolehlivě tak garantuje nejdůležitější potřeby zaměstnanců a v některých oblastech zaměstnancům garantuje i nadstandardní výhody.

Přestože se v ní objevují některé rozpory s platnou právní úpravou, nemá k ní autor zásadních připomínek, spíše jen návrhy na drobné úpravy a doplnění. Část nepřesností, uvedených v kolektivní smlouvě, vznikla pravděpodobně přepisováním jednotlivých ustanovení zákoníku práce, případně změnou právní úpravy při jeho novelizaci. Na kolektivní smlouvě autor oceňuje, že zbytečně nepoužívá citací ustanovení zákoníku práce, ale vhodně zvolené odkazy na jeho jednotlivá ustanovení, což se jeví jako optimální. Odkazy jsou v kolektivní smlouvě v některých oblastech nezbytné, protože jinak by kolektivní smlouva byla neskutečně rozsáhlá a navíc při jakékoli menší změně, úpravě či doplnění v zákoníku práce by se tak musela kolektivní smlouva neustále upravovat.

Co se týče jazykových náležitostí a grafické úpravy, je kolektivní smlouva přehledně, logicky a srozumitelně zpracována.

Na závěr této kapitoly je nezbytné zhodnotit i kolektivní vyjednávání a kolektivní spory v DPMO, a.s.

Kolektivního vyjednávání v DPMO o uzavření kolektivní smlouvy na roky 2013 – 2014, které se konalo na podzim roku 2012, autor měl tu čest se zúčastnit. Původně byly značné obavy z bojovné atmosféry kolektivního vyjednávání, ale lze konstatovat, že kolektivní vyjednávání probíhalo klidně a kultivovaně. Obě strany byly na vyjednávání připraveny, snažily se ve všech projednávaných případech najít společný kompromis a tím zajistit efektivitu daných rozhodnutí.

Je zapotřebí kladně zhodnotit i pozitivní a chápavý přístup odborové organizace, která působí déle u dopravního podniku, kdy se v některých argumentech často přikláněla i na stranu dopravního podniku jako zaměstnavatele a v některých záležitostech týkajících se pracovních podmínek se zaměstnavatelem dokonce i souhlasila. Jednalo se například o parkovací místa a zajištění věcí, jelikož danou situaci dobře znala a věděla, že tyto otázky se řeší už delší dobu a společně se zaměstnavatelem stále hledají řešení. Kdežto zcela nově

působící odborová organizace s danou situací nebyla tak podrobně obeznámena a v rámci kolektivního vyjednávání chtěla znát řešení.

V rámci kolektivního vyjednávání si obě strany snažily vyjít vstříc a zbytečně kolektivní vyjednávání neprotahovat. Informace k projednávaným bodům byly proto vždy konkrétní, věcné a transparentní mnohdy i zcela upřímné. Mezi smluvními stranami při kolektivním vyjednávání nedocházelo ve většině případů k hádkám či vážným konfliktům. Obě strany braly na vědomí, že v rámci kolektivního vyjednávání musí docházet ke kompromisům a vzájemné domluvě. A je-li to nezbytné v některých případech dokonce i k ustoupení. Cílem kolektivního vyjednávání v DPMO, a.s. bylo vždy nalézt takové řešení, aby vyhovovalo oběma stranám. A lze konstatovat, že většina návrhů na úpravy znění kolektivní smlouvy byla vzápětí po projednání těchto návrhů ihned rozhodnuta. Schvalování jednotlivých návrhů a požadavků probíhalo tedy bez výrazného časového prodlení a zásadních komplikací.

Z hlediska kolektivního vyjednávání nebyly shledané žádné podstatné nedostatky. Kolektivní vyjednávání v DPMO, a.s. na úpravy a doplnění znění kolektivní smlouvy pro roky 2013 - 2014 proběhlo podle zákonem stanoveného postupu, bylo tedy zahájeno písemným návrhem na změny v kolektivní smlouvě, jednou ze smluvních stran a tento návrh byl předložen v zákonné lhůtě. Vedení společnosti na návrh písemně odpovědělo a podalo protinávrhy. Proběhly dvě kola kolektivního vyjednávání, přičemž druhé kolo kolektivního vyjednávání bylo úspěšně zakončeno uzavřením kolektivní smlouvy.

Co se týče kolektivních sporů, tak je nezbytné na závěr podotknout, že mnoho let v DPMO, a.s. nevznikl žádný významný kolektivní spor mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Tudíž nemuselo být využito ani krajních prostředků, které by v tomto případě znamenaly komplikace pro spoustu lidí. U dopravního podniku je využívání krajních prostředků obtížnější, jelikož jako společnost poskytující městskou hromadnou dopravu, by se jakákoliv rozepře mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dotkla mnoha lidí. Tahle absence kolektivních sporů je důkazem toho, že kolektivní vyjednávání v DPMO, a.s. probíhá efektivně a zainteresované strany dojdou vždy k nějakému smírnému řešení.

5 ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývala problematikou kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání. V první řadě byly v teoretické části vymezeny základní pojmy týkající se této problematiky. Zejména se jednalo o subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, náležitosti kolektivní smlouvy, pravidla kolektivního vyjednávání a veškeré okolnosti týkající se kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání. Nedílnou součástí bylo také vymezení kolektivního sporů a jejich krajních prostředků. Sledovanou společností pro praktickou část byl Dopravní podnik města Olomouce, a.s., který zajišťuje dopravu na celém území statutárního města Olomouce.

Na základě stanoveného cíle, kterým byla především analýza kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání ve vybrané společnosti, bylo provedeno srovnání kolektivní smlouvy a kolektivního vyjednávání s platnou úpravou v teoretickém konceptu. Toto srovnání bylo provedeno pomocí metody komparace, která byla následně zhodnocena v hodnotící části, kde bylo zjištěno, že kolektivní smlouva dané společnosti je důkladně propracovaná a kolektivní vyjednávání ve vybrané společnosti probíhá podle zákonem stanovených pravidel. Základním východiskem pro sjednávání kolektivní smlouvy v DPMO, a.s. je především platný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Přestože je kolektivní smlouva v DPMO, a.s. kvalitně zpracovaná, smluvní strany se nevyvarovaly několika drobných pochybení. Proto je v samostatné kapitole kolektivní smlouva konkrétního zaměstnavatele nejen autorem zhodnocena, ale jsou i navrhnuté změny na úpravu stávajícího textu a jeho další doplnění.

Vybraná společnost se ve své kolektivní smlouvě zaměřuje především na úpravu závazků zaměstnavatele a odborových organizací, mzdovou oblast a sociální podmínky zaměstnanců. V kolektivní smlouvě jsou rozsáhle sjednány příplatky ke mzdě, benefity a spousta nejrůznějších nároků pro zaměstnance. To také svědčí o tom, že odborové organizace ve společnosti mají silnou pozici při sjednávání výhod pro zaměstnance.

Hlavní předností kolektivní smlouvy je poskytnutí smluvní volnosti subjektům kolektivních pracovněprávních vztahů při úpravě individuálních či kolektivních nároků mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a také i v oblasti práv a povinností smluvních stran.

Celková analýza byla provedena do takové hloubky, aby byly zaznamenány podstatné náležitosti ke sjednání kolektivní smlouvy a nahlédnutí do samotného procesu kolektivního vyjednávání.

Přínosem během psaní této diplomové práce zcela jistě byla i účast autora při kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy pro roky 2013 – 2014 v DPMO, a.s.

Seznam použité literatury

Monografická publikace

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

ERÉNYI, Tereza et al. *Základy pracovního práva*. 2. aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. 147 s. ISBN 978-80-7418-147-4.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů*. 1.vyd. Praha: Computer Press, 2002. 247 s. ISBN 80-7226-817-1.

HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.

JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. Vyd. Praha: ASPI, 2008. 196 s. ISBN 978-80-7357-396-6.

KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. 159 s. ISBN 80-7263-233-7.

KOTTNAUER, Antonín a Petr ŠTALMACH. *Lexikon pracovní právo*. 2. rozš. vyd. Ostrava: Sagit, 2001. 484 s. ISBN 80-7208-238-8.

KUBÍNKOVÁ, Marcela et al. *Sebeobrana zaměstnance, aneb jak přežít v zaměstnání*. Praha: Soudy, 2002. 151 s. ISBN 80-902766-9-5.

MARTÍNKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. 84 s. ISBN 978-80-248-1810-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0.

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva DPMO, a.s. Platná od 1. 1. 2013.

Elektronické zdroje

BUREŠ, Miroslav a P. ZATLOUKAL. *Historie autobusové dopravy*. Dopravní podnik města Olomouce a.s. [online]. [cit. 2012-12-18]. Dostupné z: http://www.dpmo.cz/default.asp?str=zajimavosti_bus.

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. [online]. [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/>.

DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA OLOMOUCE. *Výroční zpráva 2011* [online]. s. 53 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: http://dpmo.cz/pdf/dpmo_vyr_zprava_2011.pdf.

STRAŠÍKOVÁ LUCIE. *Kdy, kde, proč a jak dlouho Češi protestovali a stávkovali*. ČT24 [online] ze dne 15. 6. 2011. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/127307-kdy-kde-proc-a-jak-dlouho-cesi-protestovali-a-stavkovali/>.

Seznam tabulek

Tabulka 3.1 Statistické údaje ke dni 31. 12. 2011

Tabulka 3.2 Průměrný přepočtený stav zaměstnanců

Tabulka 3.3 Odměny za výsluhu služebních let

Seznam obrázků

Obrázek 3.1 Organizační schéma společnosti

Seznam zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSAD	Československá státní automobilová doprava
DPMO	Dopravní podnik města Olomouce
KZPS	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
THP	technickohospodářské profese
ZoKV	zákon o kolektivním vyjednávání
ZP	zákoník práce
OO OSPEA	- Odborová organizace Odborového sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy
ZV OS DOSIA při DPMO, a.s.	- Základní výbor odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Dopravního podniku města Olomouce a.s.

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. dubna 2013


Bc. Veronika Škodíková

Adresa trvalého pobytu studenta:

U Cukrovaru 1, Olomouc, 783 71